

외국인 교원의 연구 및 교육 역량 제고 방안

연구책임자: 고 장 완 (성균관대학교)



<http://hepri.korea.ac.kr> | Higher Education Policy Research Institute

외국인 교원의 연구 및 교육 역량 제고 방안

연구책임자 고장완(성균관대학교)

공동연구원 박엘리사(송실대학교)
김선주(한국대학교육협의회)

연구조원 박지희(성균관대학교)



<http://hepri.korea.ac.kr> | Higher Education Policy Research Institute

머 리 말

고등교육의 국제화에 따라 외국인 학생의 이동만이 아니라 외국인 학자와 대학 교원의 이동도 함께 증가하고 있으며, 우리나라에서도 외국인 교원이 지속적으로 증가해 오고 있습니다. 이에 따라 외국인 교원과 관련한 다양한 문제들이 국내에서 표출되기 시작하고 있기 때문에 외국인 교원에 대한 깊이 있는 논의와 함께 실무적, 정책적 방안들이 마련되어야 할 것으로 보입니다. 특히, 지금까지 고등교육의 국제화에 대한 논의가 많이 이루어져 왔으나 외국인 교원에 대한 논의는 거의 이루어지지 않고 있어 외국인 교원에 대한 기본적이고 본격적인 연구가 요구되고 있습니다.

지금까지 정부와 대학은 외국인 교원 임용과 관련한 정책을 자체적으로 마련하여 외국인 교원의 지속적인 확대 정책을 추진하여 왔습니다. 그러나 이제는 단순히 양적 확대에만 초점을 맞출 것이 아니라 외국인 교원의 질 관리에 대한 논의도 병행할 필요가 있으며, 나아가 합리적이고 효과적인 정책 마련이 있어야 합니다. 특히, 대학교육의 질적 발전을 위해서는 외국인 교원들의 교육과 연구 역량 증진 방안이 마련되어야 합니다.

이러한 측면에 주목하여, 본 연구는 국내 외국인 교원의 대학생활 중 가장 핵심이 되고 있는 교육 활동 및 연구 활동을 분석하고 향후 외국인 교원의 교육과 연구 역량을 제고시키기 위한 효과적 방안을 마련하고자 하였습니다.

끝으로, 이 연구를 원활하게 수행할 수 있도록 많은 도움을 주신 교육부와 각 대학 관계자 및 전문가들에게 깊은 감사를 드립니다. 아울러 여러 가지 어려운 여건 속에서도, 연구를 성실히 수행한 연구진들에게도 격려를 보냅니다.

2013년 9월

고등교육정책연구소

소장 신현석

연구 요약

고등교육의 국제화에 따라 외국인 학생의 이동만이 아니라 외국인 학자와 교원의 이동도 함께 증가하고 있다. 우리나라도 예외는 아니어서 지난 10여 년 동안 외국인 교원 수가 크게 증가하였다. 외국인 교원이 지속적으로 증가함에 따라 외국인 교원과 관련한 다양한 문제들이 국내외에서 표출되기 시작하였다. 외국인 교원과 관련한 다양한 문제는 정부와 대학의 외국인 교원 양적확대 정책에 따라 앞으로도 지속적으로 제기될 것으로 보이기 때문에 외국인 교원에 대한 깊이 있는 논의와 실무적, 정책적 방안들이 마련되어야 할 것으로 보인다. 특히, 지금까지 고등교육의 국제화에 대한 논의가 많이 이루어져 왔으나 외국인 교원에 대한 논의는 거의 이루어지지 않고 있어 외국인 교원에 대한 기본적이고 본격적인 연구가 요구되고 있다. 본 연구는 국내 외국인 교원의 대학생활 중 가장 핵심이 되고 있는 교육활동 및 연구 활동을 분석하고 이와 관련한 쟁점을 분석하고 향후 외국인 교원의 교육과 연구 역량을 제고시키기 위한 다양한 방안을 마련하고자 하였다.

이를 위해 첫째로 외국인 교원에 대한 기본적인 현황 조사와 강의 활동 및 연구 활동에 대한 실태조사를 실시하였다. 교육 및 강의 활동과 관련해서는 외국인 교원들의 강의 담당 학점 수를 학부전공과 학부교양, 그리고 대학원으로 나누어 살펴보았다. 연구 활동과 관련하여서는 외국인 교원들의 논문 출판 실태를 국제 우수 학술지 게재 논문, 국제 기타 학술지 게재 논문, 국내 연구재단 등재(후보)지 게재 논문, 그리고 국내 기타 논문집 게재 논문 등으로 나누어 살펴보았다. 나아가 국제 학술대회와 국내 학술대회 참여 활동도 함께 조사를 하였다. 둘째로 외국인 교원의 연구 역량 및 교육/수업역량 제고 방안을 모색하였다. 즉, 외국인 교원들이 교육 능력과 연구 능력을 증진하는데 방해되는 요소를 파악하고 이러한 교육 및 연구능력을 증진시킬 수 있는 방안들을 모색하고자 하였다.

본 연구결과 외국인 교원의 강의 활동은 다소 차이가 있지만 전임교원의 경

우 학부전공과 학부교양을 각각 7.4 학점과 8.6 학점씩 가르치고 있는 것으로 나타났으며, 국공립대학에 재직하는 교원 보다는 사립대학에 근무하는 외국인 교원의 강의담당 학점 수가 더 높았다. 특히, 교양과목의 경우는 사립대학에 재직하는 교원의 강의담당 학점 수가 2배 이상 높은 것으로 나타났다. 이러한 강의담당 학점 수는 수도권과 비수도권 간에 큰 차이가 없었다. 비전임교원의 경우는 대체로 학부교양을 더 많이 강의하고 있었으며, 특히 비수도권 사립대학의 경우 강의담당 학점 수가 크게 높았다. 이러한 차이는 학교 규모별로도 큰 차이가 없는 것으로 나타나고 있다.

한편, 외국인 전임교원을 대상으로 최근 3년간 연구 활동을 알아본 결과, 전반적으로 국공립대학에 재직하고 있는 외국인 교원이 사립대학에 있는 교원들보다 더 활발하게 연구 활동을 하고 있는 것으로 나타났다. 또한 수도권대학에 있는 외국인 교수들이 비수도권대학에 있는 외국인 교수들보다 더 활발하게 연구 활동을 하고 있었다. 나아가 외국인 교원들은 국내 논문보다는 국제적인 학술지에 더 많은 논문을 게재하고 있었다. 외국인 교원의 개인당 평균 논문 수에 있어서도 이러한 경향은 유지되고 있었다. 즉 외국인 교원들은 주로 외국 저널에, 그리고 국제 A급 저널에 더 많은 논문을 게재하고 있었다. 외국인 교수들의 지위별로는 교수가 최고 많은 출판을 하고 있으며 전반적으로 직급이 높을수록 더 많은 논문을 게재하고 있는 것으로 나타났다.

외국인 교원들의 교육 및 연구 활동과 관련한 문제점으로는 다음과 같다. 먼저 교육활동과 관련한 문제점으로는 강의 능력이 안 되거나 관련 분야의 전문가가 아닌 자격미달의 외국인 교원이 임용되고 있고, 외국인 교원에 대한 교수-학습 프로그램의 제공이 미흡함으로써 발생하는 외국인 교원의 강의의 질이 미흡하다는 것, 많은 대학들의 경우 외국인 교원을 단기로 임용함으로써 외국인 교원들의 강의에 대한 헌신도가 상대적으로 낮다는 점, 전공분야의 외국어 강의에 있어서 학생들의 기피 현상 등을 들 수 있다.

연구 활동에 있어서의 문제점으로는 학문적 연구를 같이할 동료교수가 주위에 부족하다는 것과 함께 연구할 대학원생들이 부족한 것으로부터 나타나는 학문적 고립감, 연구비를 지원받는 과정이나 절차상의 복잡성이 영어로 충분히 설명되어

있지 않는 등 외국인 교원이 연구에 집중할 만큼 인프라 지원이 안 되고 있다는 점, 자신의 신분에 대한 불안감이 연구에 대한 집중을 어렵게 하고 있는 점, 그리고 외국인 교원의 우수 연구 활동에 대한 적절한 인센티브 제공 시스템이 갖추어져 있지 않다는 것 등을 들 수 있다.

본 연구를 바탕으로 외국인 교원의 교육 및 연구 활동 증진을 위한 방안을 제시하면 다음과 같다. 먼저 교육활동 증진 방안으로는 첫째, 연구 목적이든 교육활동 목적이든 분명한 목적과 기준을 가지고 그 목적에 맞도록 외국인 교수를 채용하도록 해야 한다. 둘째, 외국인 교원들의 강의능력 증진을 위해 실질적인 국제어 강의의 활성화가 필요하다는 것을 들 수 있다. 셋째로는 외국인 교원들에게 교수법에 대한 이해 프로그램이 제공될 필요가 있다는 것이며, 마지막으로 외국인 교원의 수업 실효성 제고를 위해서 외국인 교원들 학생을 충분히 이해할 수 있도록 대학에서 다양한 노력을 기울여야 한다는 것이다.

외국인 교원들의 연구 활동 증진을 위해서는 무엇보다도 우수한 연구능력을 가진 외국인 교원을 확보하는 것이 필요하며, 둘째로 외국인들의 학문적 고립감 해소를 위하여 외국인 교원과 함께 연구하는 문화가 활성화될 필요가 있다. 셋째로는 외국인 교원들이 연구비 확보나 연구 활동 증진에 필요한 정보를 쉽게 얻을 수 있도록 다양한 제도가 마련되어야 한다. 마지막으로 연구 활동을 진작시킬 수 있는 적절한 연구 인센티브의 제공이다.

이 밖에 행정적 지원으로서 외국인 교원을 전담할 전담부서나 영어가 능통한 전담 직원이 대학 내에 있어야 하며, 외국인 교원들의 교수회의, 학과회의 등 학내활동 참여를 보장할 필요가 있다. 또한 외국인 교원의 생활 측면에서의 개선방안으로 우선적으로 필요한 것이 거주여건에 대한 지원이 필요하며, 외국인 교원이 한국 생활에 빨리 적응할 수 있고 문화적 차이에 대한 이해를 증진시키기 위해 외국인 교원을 위한 한국어 강좌 및 한국의 문화에 대한 강좌를 개설하는 등의 교육기회를 제공할 필요가 있다. 마지막으로 강의와 연구 활동에 대한 가이드라인뿐만 아니라 교육 외적인 활동에 대한 가이드라인을 만들어 제공할 필요가 있는 것으로 나타났다.

차 례

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구 내용 및 범위	3
3. 연구 방법	4
II. 국내 외국인 교원의 현황 및 문제점	8
1. 우리나라의 외국인 교원 현황 분석	8
2. 외국인 교원 관련 정책 논의	17
3. 선행연구 분석	21
III. 외국인 교원의 교육 및 연구 활동 분석	24
1. 외국인 교원에 대한 기본 현황 분석	24
2. 외국인 교원의 교육 및 강의 활동 분석	36
3. 외국인 교원의 연구 및 학술 활동 분석	43
IV. 외국인 교원의 교육 및 연구 활동 제고 방안	56
1. 교육 및 연구 활동의 문제점 분석	56
2. 교육 및 연구 활동 제고 방안	63
V. 요약 및 제언	70
1. 연구 요약	70
2. 정책 제언	72
3. 연구의 제한점	73

참고문헌	75
ABSTRACT	76
부록	78

표 차 례

<표 I-1> 본 연구의 분석 대상	5
<표 II-1> 고등교육기관 외국인 교원 수 추이	9
<표 II-2> 전체 교원 대비 외국인 교원 비율 추이	11
<표 II-3> 국가별 지위별 4년제 대학 외국인 전임교원 현황(2012)	15
<표 II-4> 외국인 전임교원 확보 비율 현황(2012)	16
<표 II-5> 외국인 교원 수 상위 15개 대학(2012)	17
<표 II-6> 영어권 국가 출신 외국인 교원 비율	19
<표 II-7> 외국인 학생 및 교원 출신 상위 5개국 국가별 분포	21
<표 III-1> 외국인 교원의 설립별 학위취득 현황	25
<표 III-2> 외국인 교원의 설립별 지역별 학위취득 현황	26
<표 III-3> 외국인 교원의 설립별 지역별 임용형태별 학위취득 현황	26
<표 III-4> 외국인 교원의 설립별 규모별 학위취득 현황	27
<표 III-5> 외국인 교원의 설립별 규모별 임용형태별 학위취득 현황	28
<표 III-6> 외국인 전임교원의 설립별 지역별 지위별 현황	29
<표 III-7> 외국인 전임교원의 설립별 규모별 지위별 현황	30
<표 III-8> 외국인 전임교수의 설립별 지위별 정년 보장 현황	33
<표 III-9> 국가별 설립별 외국인 교원 현황(상위 10개국)	35
<표 III-10> 국가별 설립별 임용형태별 외국인 교원 현황(상위 10개국)	36
<표 III-11> 외국인 교원의 설립별 지역별 평균 강의학점 수	38
<표 III-12> 외국인 교원의 설립별 규모별 평균 강의학점 수	38
<표 III-13> 외국인 교원의 설립별 지역별 임용형태별 평균 강의학점 수	40
<표 III-14> 외국인 교원의 설립별 규모별 임용형태별 평균 강의학점 수	41
<표 III-15> 외국인 전임교원의 평균 강의 학점 수	42
<표 III-16> 외국인 전임교원의 설립별 지역별 국제논문 출판 교원 비율	44
<표 III-17> 외국인 전임교원의 설립별 지역별 평균 국제논문 출판 수	45

<표 III-18> 외국인 전임교원의 설립별 규모별 국제논문 출판 교원 비율	46
<표 III-19> 외국인 전임교원의 설립별 규모별 평균 국제논문 출판 수	47
<표 III-20> 외국인 전임교원의 지위별 국제논문 출판 교원 비율	48
<표 III-21> 외국인 전임교원의 지위별 평균 국제논문 출판 수	49
<표 III-22> 외국인 전임교원의 설립별 지역별 국내논문 출판 교원 비율	50
<표 III-23> 외국인 전임교원의 설립별 지역별 평균 국내논문 출판 수	51
<표 III-24> 외국인 전임교원의 설립별 규모별 국내논문 출판 교원 비율	51
<표 III-25> 외국인 전임교원의 설립별 규모별 평균 국내논문 출판 수	52
<표 III-26> 외국인 전임교원의 지위별 국내논문 출판 교원 비율	53
<표 III-27> 외국인 전임교원의 지위별 평균 국내논문 출판 수	53
<표 III-28> 외국인 전임교원의 설립별 지역별 평균 학술대회 참가 수	54
<표 III-29> 외국인 전임교원의 설립별 규모별 평균 학술대회 참가 수	55

그 립 차 례

[그림 II-1] 외국인 교원 수 추이	8
[그림 II-2] 전체교원 대비 외국인 교원 비율	12
[그림 II-3] 외국인 교원의 임용 형태	12
[그림 II-4] 외국인 교원의 지위별 현황	13
[그림 II-5] 국가별 외국인 교원 수(2012)	14
[그림 III-1] 외국인 교원의 석사학위 및 박사학위 취득 비율	24
[그림 III-2] 외국인 교원의 지위별 현황	29
[그림 III-3] 외국인 교원의 임용 시기	31
[그림 III-4] 외국인 교원의 임용 형태	32
[그림 III-5] 외국인 전임교수 정년 보장 현황	33
[그림 III-6] 외국인 교원의 출신 국가별 현황	34
[그림 III-7] 외국인 교원의 평균 강의 학점	37
[그림 III-8] 외국인 교원의 임용형태별 평균 강의 학점	39
[그림 III-9] 외국인 교원의 지위별 담당 학점 수	42

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

고등교육의 국제화가 진행되면서 우리나라의 고등교육 국제화는 지난 10여 년 동안 괄목할 만한 성장을 이루어 왔다. OECD 보고(OECD, 2012)에 따르면 우리나라는 지난 2000년 이후 해외 유학생의 수가 가장 크게 증가한 국가로 나타났다. 즉, 우리나라의 경우 2000년 대비 외국인 유학생 변화지수는 1,483인데 이는 2000년 이후 외국인 유학생이 약 15배 증가하였다는 것을 의미한다. 이는 2위인 뉴질랜드(850)와 3위인 체코(560)보다 크게 높으며, OECD 평균인 289보다 약 5배 정도 높은 것이다. 이러한 급격한 양적 팽창에도 불구하고 향후 정부가 유학생 유치확대 정책을 지속적으로 추진할 것으로 예상되어(국무총리실·교육과학기술부, 2012) 우리나라로 유입되는 해외유학생은 앞으로도 크게 증가할 것으로 보인다.

고등교육의 국제화에 따라 외국인 학생의 이동만이 아니라 외국인 학자와 교원의 이동도 함께 증가하고 있다. 우리나라도 예외는 아니어서 지난 10여 년 동안 외국인 교원 수가 크게 증가하였다. 즉, 2000년 1,313명이었던 외국인 교원 수는 지난 2012년에는 5,964명으로 크게 증가하였고, 2013년에는 6,130명으로 6,000명을 넘어섰다(한국교육개발원, 2013). 우리나라의 경우 국제화정책의 일환으로 정부가 외국인 유학생 유치 계획과 함께 외국인 교원을 적극적으로 유치하도록 한 것이 이러한 외국인 교원의 급격한 증가에 기여한 것으로 보인다. 무엇보다도 대학교육역량강화사업 등 정부의 재정지원사업에서 제시된 사업성과를 위한 외국인 교원의 적극적인 초빙이 주원인이었으며, 특히 정부의 재정지원 사업뿐만 아니라 각종 대학 평가나 순위 경쟁에 있어서 외국인 교원확보율이 평가지표로 활용됨으로써 대학들이 외국인 교원확보를 주도하였기 때문으로 판단된다.

외국인 교원이 지속적으로 증가함에 따라 외국인 교원과 관련한 다양한 문제들이

국내외에서 표출되기 시작하였다. 한 예로써, 지난 2013년 1월 미국의 가장 영향력 있는 고등교육전문지인 Chronicle of Higher Education에 한국에서 재직하다 다시 미국으로 돌아간 외국인 교수에 관한 기사가 크게 보도되었다(Chronicle of Higher Education, 2013). 미국인 교수가 한국의 유명한 대학에서 정년보장이 이루어지지 않고 대학에서 임용만료가 된 것에 대하여 해당 교수가 대학을 대상으로 행정소송을 제기함으로써 문제가 발생한 것이다. 문제의 원인은 다양하지만 이러한 사건이 주는 중요한 시사점은 외국인 교원과 관련한 문제들이 표면화되기 시작하였으며 이제는 외국인 교원에 대해 본격적으로 논의할 시기가 되었다는 것이다. 외국인 교원의 양적확대는 대학평가와 국제화 경향에 힘입어 앞으로도 지속될 것으로 전망되고 있다. 이에 따라 외국인 교원과 관련한 다양한 문제가 지속적으로 제기될 것으로 보이기 때문에 외국인 교원에 대한 깊이 있는 논의와 실무적, 정책적 방안들이 마련되어야 할 것으로 보인다. 특히, 지금까지 고등교육의 국제화에 대한 논의가 많이 이루어져 왔으나 외국인 교원에 대한 논의는 거의 이루어지지 않고 있어 외국인 교원에 대한 기본적이고 본격적인 연구가 요구되고 있다. 사실 지금까지 우리나라에서 대학교원을 대상으로 한 연구는 내외국인 교수에 관계없이 그 자체가 많지가 않다(김수경·이숙정, 2012; 박은경, 2009; 임우섭·김용주, 2007; 김미란·박태준·채창균·김선웅·류재우, 2010). 이러한 측면에서 본 연구는 국내 대학에 근무하고 있는 외국인 교수에 관한 연구라는 데에서 그 의의를 찾을 수 있다.

외국인 교원에 대한 연구가 없는 실정에서 우선적으로 실시되어야 하는 것이 외국인 교원에 대한 기본 현황 파악이다. 현재 정부와 대학은 자체적으로 외국인 교원임용 확대 정책을 추진하여 오고 있다. 그러나 이제는 단순히 양적 확대에만 초점을 맞출 것이 아니라 외국인 교원의 질 관리에 대한 논의도 병행할 필요가 있으며, 나아가 합리적이고 효과적인 정책마련이 있어야 한다. 즉, 국내 대학에 재직하고 있는 외국인 교원에 대한 체계적인 정책마련이 필요하며, 이를 위해 우선적으로 요구되는 것이 외국인 교원의 대학 생활실태 분석과 이에 대한 개선방안 마련이다. 특히, 대학교육의 핵심이라 할 수 있는 교육과 연구 역량 증진을 위한 방안이 필요하다. 따라서 본 연구는 국내 외국인 교원의 대학생활 중 가장 핵심이 되고 있는 교육활동 및 연구 활동을 파악하고 이와 관련한 쟁점을 분석하며, 향후 외국인 교원의 교육과 연구 역량을

제고시키기 위한 다양한 방안을 마련하고자 하였다.

2. 연구 내용 및 범위

본 연구는 우선적으로 외국인 교원의 교육 및 연구 활동에 대한 현황 파악을 실시하고, 이를 바탕으로 외국인 교원의 교육 및 연구 역량을 강화하기 위한 방안을 모색하고자 하였다. 이를 위해 다음과 같은 연구 내용을 다루었다.

첫째, 외국인 교원에 대한 기본적인 현황 조사이다. 현재까지 외국인 교원에 관한 연구가 제대로 이루어지지 않았고 특히 외국인 교원들의 교육 및 연구 활동에 대한 구체적인 현황도 알려져 있지 않다. 따라서 본 연구는 일차적으로 외국인 교원들에 대한 기본 현황조사를 실시하고자 하였다. 이러한 현황에는 외국인 교원들의 대학 설립별, 지역별, 규모별 석사학위나 박사학위 취득 현황, 임용시기 및 임용 형태, 출신 국가별 분석 등이 포함된다.

둘째, 외국인 교원들의 강의 활동이나 연구 활동에 대한 실태조사이다. 외국인 교원들이 실질적으로 강의를 얼마나 담당하고 있는지를 학부전공과 학부교양, 그리고 대학원으로 나누어 살펴보고자 하였다. 또한, 연구 및 학술 활동과 관련하여서는 외국인 교원들의 논문 출판 실태를 국제 우수 학술지, 국제 기타 학술지, 국내 연구재단 등재(후보)지, 국내 기타 학술지 등 네 가지로 나누어 이러한 학술지에 대한 논문 발표 현황과 실제 발표 논문 수를 분석하였다. 나아가 국제 학술대회와 국내 학술대회 참여 활동도 함께 조사를 하였다.

마지막으로 외국인 교원의 연구역량 및 교육/수업역량 제고 방안을 모색하였다. 외국인 교원들의 교육능력과 연구능력을 증진하는데 방해되는 요소를 파악하고 이러한 교육 및 연구능력을 증진시킬 수 있는 방안들을 모색하고자 하였다. 이에 따라 외국인 교원들의 연구 및 교육역량을 제고하기 위해 필요한 정부의 정책 및 대학의 지원 사항에 대한 방안을 제시하였다. 또한, 필요한 경우 추가적으로 외국인 교원의 대학생활 경험(대학 내 생활, 행정 및 업무 관련 사항, 주거여건 등)을 파악하여 이러한 제반 요소들이 외국인 교수의 연구활동이나 교육활동에 미치는 영향을 분석하고자 하였다.

3. 연구 방법

외국인 교원의 교육 및 연구 활동을 분석하기 위하여 우선적으로 4년제 대학을 대상으로 외국인 교원의 강의 및 연구활동에 대한 실태 조사를 실시하였다. 또한, 외국인 교원의 교육 및 연구 활동 증진을 위한 방안을 마련하고자 전문가 회의를 실시하여 앞서 제시된 외국인 교원관련 쟁점들에 대한 전문가들의 의견을 수렴하였다. 외국인 교원의 강의 및 연구 현황조사에 대한 세부적 내용은 다음과 같다.

가. 설문조사 연구대상 및 표집

외국인 교원의 강의 활동 및 연구 활동 조사를 위하여 전국의 모든 4년제 대학에 실태조사지를 발송하였다. 실태조사는 개별 교원에 대하여 개인의 국적 및 학위취득 현황, 임용형태 등 개인적 특성과, 강의 및 교육활동, 그리고 연구 및 학술 활동 등을 직접 적도록 하였다. 전국의 4년제 대학 중에서 104개의 대학이 외국인 교원에 대한 자료를 보내왔으며, 이 중 8개 대학은 자신들의 대학에 외국인 교원이 근무하고 있지 않다고 응답하였다. 이에 따라 본 연구에서 수집된 외국인 교원은 모두 96개 4년제 대학에 재직하고 있는 2,791명이었다. 이 중에서 외국인 교원의 국적에 한국이라고 응답한 교원 24명을 제외하고 총 2,767명의 외국인 교원이 본 연구의 분석대상이 되었다. 2013년도 우리나라 일반대학에 재직하고 있는 외국인 교원이 총 5,358임을 감안할 때, 전체 외국인 교원의 약 51.6%가 본 연구의 분석대상임을 알 수 있다.

본 연구의 대상을 지역별, 설립별, 규모별로 구분하여 보면 다음의 <표 I-1>에 제시된 바와 같다.

〈표 I-1〉 본 연구의 분석 대상

구분	국공립		사립		전체	
	대학수	교원수	대학수	교원수	대학수	교원수
수도권	5	145	27	974	32	1,119
대규모	2	136	9	694	11	830
중소규모	3	9	18	280	21	289
비수도권	19	260	45	1,388	64	1,648
대규모	9	213	13	697	22	910
중소규모	10	47	32	691	42	738
전체	24	405	72	2,362	96	2,767
대규모	11	349	22	1,391	33	1,740
중소규모	13	56	50	971	63	1,027

나. 설문조사 내용 및 분석 방법

1) 조사 내용

외국인 교원에 관한 실태조사는 크게 두 부분으로 이루어져 있다. 첫 번째는 외국인 교원의 국적 및 학위취득 현황, 임용형태, 소속 및 지위 등 개인적 특성에 관한 것이었다. 다른 한 부분은 강의 및 교육 활동과 연구 및 학술 활동에 관한 내용이었다. 먼저, 강의 및 교육 활동은 총강의 학점 수(학부전공, 학부교양, 학부기타, 대학원)와 국제어 강의 과목 수이었다. 연구 및 학술 활동은 논문출판 편수(SCI, SSCI, AHCI 등 국제A급 학술지, 국제 기타 학술지, 국내 연구재단 등재(후보)지, 국내 기타 학술지 등)와 학술 대회 참가 실적(국제 대회-발표나 토론, 참석, 국내 대회-발표나 토론, 참석 등)으로 나누어 조사하였다.

2) 분석 방법

본 연구는 외국인 교원에 대한 현황 파악을 위주로 한 만큼 실태조사 결과를 기술 통계 위주로 분석하였다. 특히, 대학의 특성을 크게 설립별(국공립과 사립), 지역별(수도권과 비수도권), 그리고 규모별(대규모와 중소규모)로 구분하여 외국인 교원의

기본 특성과 교육 활동, 그리고 연구 활동을 분석하였다. 외국인 교원의 전임교원과 비전임교원 부여 등 임용 형태는 대학에서 제시한 자료에 따랐으며, 대학규모는 학생 수를 기준으로 하였다. 즉, 학생수가 1만 명 이상일 경우 대규모 대학으로, 1만 명 미만일 경우에는 중소규모 대학으로 구분하였다. 일반적으로 5천명 이상 1만 명 미만일 경우는 중규모 대학으로, 그리고 5천명 미만은 소규모 대학으로 분류하고 있으나 본 연구의 경우 사례수가 충분하지 않아 중규모대학과 소규모대학을 함께 통합하였다. 교수의 지위는 대학에서 제시한 자료에 따르되 전임강사는 조교수의 범주에 포함하였다.

한편, 자료 분석에 있어서 특이점이 있는 경우 이를 분석에서 제외하였다. 예를 들면, 외국인 교원의 연구 및 학술 활동에 있어서 비수도권 대학에 있는 2명의 외국인 교원의 경우 국제 우수 학술지 게재 논문이 지난 3년간 각각 130편이 넘는 것으로 보고되었다. 그러나 이러한 경우는 매우 특이한 경우로 연구결과에 영향을 줄 수 있어 본 연구의 분석에서는 제외하였다.

3) 자료해석의 제한점

본 연구는 전국의 4년제 대학을 대상으로 외국인 교원에 대한 실태조사를 실시하였고 이를 바탕으로 교육 및 연구활동을 분석하였다. 그러나 본 실태조사에 응답한 대학들에 대한 특성을 우선적으로 이해하는 것이 무엇보다도 중요하다. 본 연구에 응답한 전국의 96개 대학을 보면 설립별, 지역별, 규모별 대표성을 어느 정도 확보하고 있다고 볼 수 있다. 그러나 대학에 대한 구체적 분석 결과, 수도권 대규모 국공립 대학의 경우 단지 2개 대학만이 설문에 응답하였다. 이 중 1개 대학은 통신교육 위주의 교육프로그램으로 운영되고 있고, 외국인 교원 수도 1명에 불과하였다. 반면에 다른 1개의 대학은 우리나라에서 가장 활발한 연구 활동을 벌이고 있는 국공립 대학으로, 본 연구에서 제시하고 있는 수도권 대규모 국공립대학의 연구결과는 사실 이 대학의 연구결과라 할 수 있다. 따라서 본 연구결과 국공립대학의 교육과 연구 활동에 대한 다양한 지표들이 사립대학에 비해 상대적으로 매우 높게 나타나고 있다. 특히, 해당 대학이 대규모 대학이어서 외국인 교원도 상당히 많아 전체 국공립대학에서 차지하는 비중도 큰 것으로 나타났다. 이는 수도권 대규모 국공립 대학뿐만 아니라 모든 국

공립대학의 현황에 영향을 미치고 있다는 것을 의미한다. 따라서 본 연구 결과의 해석과 방안 마련 시 이러한 사항들이 반드시 고려되어야 한다.

다. 전문가 회의 및 면담 조사

외국인 교원들의 대학 내 생활, 행정 및 업무 관련 사항, 주거여건 등 대학생활 경험을 파악하고, 대학에서의 교육 활동과 연구 활동을 하는데 있어서의 각종 제약 사항들을 파악하기 위하여 외국인 교원에 대한 면담을 실시하였다. 외국인 교원에 대한 면담 시에는 자신들의 교육과 연구 활동 증진을 위한 방안도 함께 제시하도록 하여, 본 연구에 반영하였다.

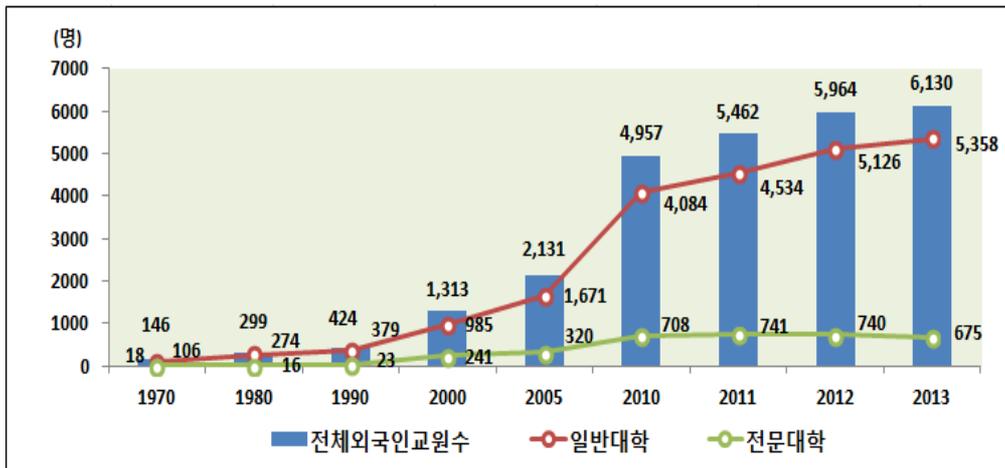
한편, 외국인 교원들의 교육역량 및 연구역량 증진 방안을 모색하기 위하여 전문가 회의를 실시하였다. 다양한 전문가들에게 현재 외국인 교원들의 교육(강의) 활동과 연구 활동을 증진시키는데 있어서의 문제점, 외국인 교원의 입장과 함께 대학이나 동료 교수로서의 외국인 교수들의 문제점, 외국인 교원들을 위한 우리나라의 행정적, 제도적 문제점 등과 이러한 문제점을 해결할 수 있는 방안들에 대한 자문을 받았다.

II. 국내 외국인 교원의 현황 및 문제점

1. 우리나라의 외국인 교원 현황 분석

가. 외국인 교원 수

국내 대학에 재직하고 있는 외국인 교원은 2013년 현재 총 6,130명인 것으로 나타났다([그림 II-1]과 <표 II-1> 참조). 이 중에서 87.4%에 해당하는 5,358명이 일반대학에 재직하고 있으며, 전문대학에는 675명(11.0%), 산업대학에 17명(0.2%), 그리고 기타 교육대학, 방송통신대학, 각종학교, 원격대학, 사이버대학, 사내대학, 전공대학, 기능대학, 대학원대학 등에 80명(1.3%)이 재직하고 있는 것으로 나타났다. 이렇게 볼 때, 일반대학과 전문대학에 절대 다수(98.4%)의 외국인 교원이 근무하고 있는 것을 알 수 있다.



[그림 II-1] 외국인 교원 수 추이

출처: 교육부·한국교육개발원(2013).

국내에 재직하고 있는 외국인 대학 교원 수는 매년 증가하고 있다. 지난 1970년 146명에 불과하였던 전체 외국인 교원 수는 1980년에는 299명으로 증가하였고, 1990년에는 424명으로 증가하였다. 이러한 외국인 교원 수는 2000년 이후 빠르게 증가하기 시작하였다. 즉, 2000년 1,313명이었던 외국인 교원 수는 2005년에는 2,131명으로 약 2배 정도 증가하였으며 2012년에는 5,964명으로 증가하여, 2000년 대비 354.2%의 증가를 보였다. 특히 2013년에는 외국인 교원이 6,130명으로 처음으로 6,000명을 넘어섰다.

<표 II-1> 고등교육기관 외국인 교원 수 추이

(단위: 명)

구분	전체외국인 교원 수	일반대학	산업대학	전문대학	기타
2013	6,130	5,358	17	675	80
2012	5,964	5,126	15	740	83
2011	5,462	4,534	102	741	85
2010	4,957	4,084	92	708	73
2009	4,127	3,319	41	696	71
2008	3,433	2,666	119	598	50
2007	2,919	2,319	93	456	51
2006	2,540	2,025	80	386	49
2005	2,131	1,671	96	320	44
2004	1,737	1,352	85	252	48
2003	1,390	1,043	91	254	2
2002	1,387	1,028	91	266	2
2001	1,410	1,073	86	250	1
2000	1,313	985	86	241	1
1990	424	379	-	23	22
1980	299	274	-	16	9
1970	146	106	-	18	22

주 1) 외국인 교원 비율 () = 외국인 교원수 / 총 교원수 × 100

2) 교원 수는 총(학)장 및 전임교원(교수, 부교수, 조교수)만 포함됨.

3) 일반대학, 산업대학은 학부와 대학부설 대학원의 교원이 포함됨(2003년 이전 미포함)

4) 기타에는 교육대학, 방송통신대학, 기술대학, 각종학교, 원격대학형태의 평생교육시설, 사이버대학, 사내대학, 전공대학, 기능대학, 대학원대학이 포함됨.

출처: 교육부·한국교육개발원, 2013.

이러한 외국인 교원의 증가는 우선적으로 일반대학에 재직하는 외국인 교원의 증가에 따른 것으로 보인다. 일반대학에 재직하고 있는 외국인 교원은 2013년 현재 5,358명인 것으로 나타났으며, 이는 2012년 대비 232명(4.5%)이 증가한 것이다. 일반대학에 있는 외국인 교원은 2000년 985명에서 2005년에는 1,671명으로 약 69.6% 정도 증가하였으며, 2013년의 경우는 2000년 대비 약 444% 증가한 것으로 나타나 전체 외국인 교원의 증가를 주도한 것으로 나타났다.

전문대학의 경우도 일반대학보다는 증가 정도가 크지 않지만 2000년 241명에서 2005년 320명(32.8%), 그리고 2012년에는 740명(207.1%)으로 크게 증가하였다. 다만, 2013년에는 675명으로 2012년과 비교하여 8.8%가 감소한 것으로 나타났다. 한편, 산업대학의 경우는 2008년 최고를 기록한 후 해마다 변동을 보이고 있으며, 2012년에는 외국인 교원 수가 급감한 것으로 나타났다. 이는 산업대학의 수가 2008년 13개에서 2011년에는 9개로, 그리고 2012년에는 2개로 줄어든 것에 기인한 것으로 보인다.

나. 외국인 교원 비율

외국인 교원의 지속적인 증가에 따라 우리나라 전체 교원 대비 외국인 교원의 비율도 점차로 높아지고 있다(<표 II-2> 참조). 지난 2000년의 경우 외국인 교원은 1,313명으로 전체 대학교원 56,903명의 2.3%에 불과하였다. 이후 2004년까지 외국인 교원의 비율은 2%대를 유지하였다. 그러나 2005년에는 외국인 교원이 2,131명으로 증가되어 3.2%를 넘어섰으며, 이후 큰 폭으로 증가되기 시작하였다. 즉, 2007년에는 4.1%(2,919명), 2009년에는 5.5%(4,127명), 2011년에는 6.6%(5,462)로 그 비중이 꾸준히 높아졌다. 2012년에는 전체 외국인 교원 수가 5,964명으로 처음으로 전체 대학교원의 7.0%를 나타내었다. 2013년 현재는 6,130명으로 전체 교원의 7.1%로 나타났다.

〈표 II-2〉 전체 교원 대비 외국인 교원 비율 추이

(단위: 명, 비율)

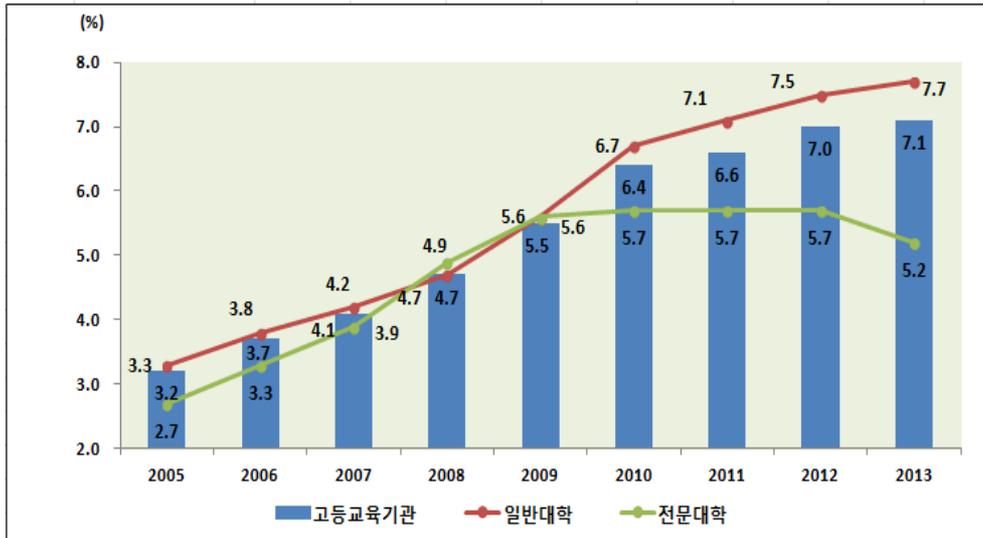
연도 \ 구분	전체 교원수	외국인 교원수	전체 교원대비 비율
2013	86,656	6,130	7.1
2012	84,910	5,964	7.0
2011	82,190	5,462	6.6
2010	77,697	4,957	6.4
2009	75,469	4,127	5.5
2008	73,072	3,433	4.7
2007	70,957	2,919	4.1
2006	69,201	2,540	3.7
2005	66,862	2,131	3.2
2004	64,019	1,737	2.7
2003	61,012	1,390	2.3
2002	59,750	1,387	2.3
2001	58,532	1,410	2.4
2000	56,903	1,313	2.3
1990	42,911	424	1.0
1980	20,900	299	1.4
1970	10,270	146	1.4

주: 외국인 교원 비율 () = 외국인 교원수 / 전체 전임교원수(총학장포함) × 100

출처: 한국교육개발원, 2012; 2013.

한편, 고등교육기관 유형별 외국인 교원의 비중을 보면 다음의 [그림 II-2]와 같다. 전체 교원대비 외국인 교원의 비중은 일반대학이 7.7%로 나타났으며 전문대학이 5.2%를 나타내고 있다. 일반대학의 경우 2005년에 3.3%이었던 것이 2007년에는 4.2%로 높아졌으며 이후 매년 큰 폭으로 증가하여 왔다. 2011년에는 외국인 교원 비율이 처음으로 7.0%를 넘어섰으며 2013년에는 7.7%를 나타내었다.

전문대학의 경우 외국인 교원비율은 지난 2005년 2.7%에서 2006년에는 3.3%를 넘어섰고 2009년에는 5.6%까지 기록하였으나 그 이후 답보상태를 보여 왔다. 다만 2013년에는 5.2%로 감소한 것으로 나타났다.

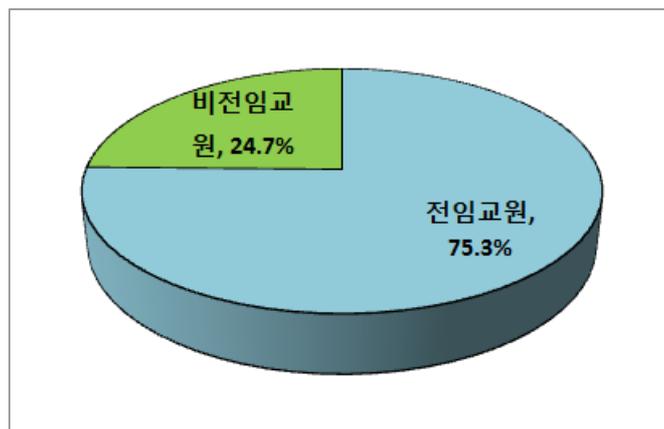


[그림 II-2] 전체교원 대비 외국인 교원 비율

출처: 교육부·한국교육개발원, 2013

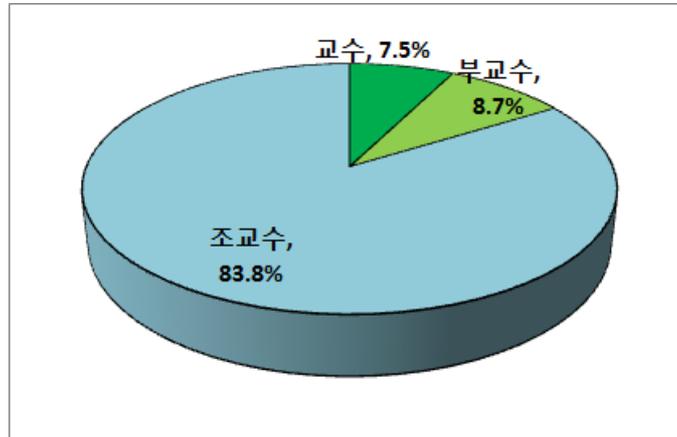
다. 외국인 교원의 임용 형태 및 지위

외국인 교원의 임용형태를 살펴보면, 2011년의 경우 전체 5,332명 중 전임교원이 1,041명으로 전체의 75%를 차지하였고 비전임교원은 1,318명으로 25%를 차지하였다.



[그림 II-3] 외국인 교원의 임용 형태

한편, 외국인 교원의 지위별 현황을 살펴보면 다음의 [그림 II-4]와 같다. 즉, 2012년의 경우 전체 외국인 교원 5,133명 중 교수는 385명으로 약 7.5%를 나타내었고, 부교수가 445명(8.7%), 그리고 조교수가 4,303명으로 전체의 83.8%이었다. 이렇게 볼 때, 외국인 교수의 대부분은 조교수인 것으로 나타났다.

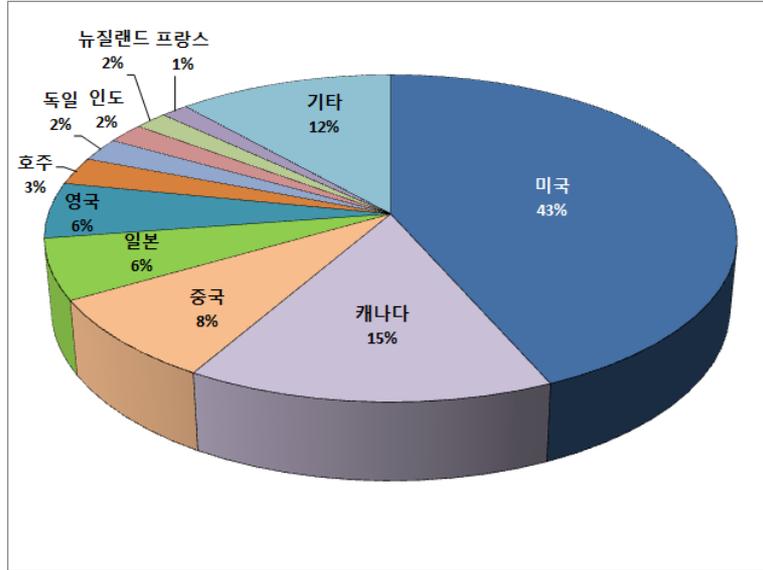


[그림 II-4] 외국인 교원의 지위별 현황

라. 출신 국가별 외국인 교원 현황

한편, 외국인 교원 수를 출신 국가별로 살펴본 결과는 다음의 [그림 II-5]와 같다. 외국인 교원을 한명이라도 국내 대학에 진출시킨 국가는 총 82개 국가였다. 먼저 외국인 교원 중 가장 많은 부분을 차지하고 있는 국가는 미국으로 총 2,228명이 한국 대학에 근무하고 있었다. 이는 전체 4년제 대학에 근무하는 외국인 교원 5,133명의 43.3%를 차지하는 것이다. 두 번째로 많은 국가는 캐나다로 768명의 교원이 국내 대학에 근무하고 있어 전체 외국인 교원의 15.0%를 차지하고 있었다. 그 다음은 아시아 국가인 중국과 일본으로 중국이 425명(8.3%), 일본이 307명(6.0%)이었다. 영국출신 외국인 교원은 283명(5.5%)이었으며, 호주출신이 141명(2.7%), 독일과 인도가 각각 118명(2.3%)과 102명(2.0%)이었다. 뉴질랜드와 프랑스 국적의 교원도 각각 91명과 75명으로 나타났다. 이렇게 볼 때 상위 10개국 출신의 외국인 교원은 4,538명으로 전체 외국인 교원의 88.4%를 차지하고 있었다. 그 밖의 국가들은 모두 우리나라에 근무하는 외

국인 교원의 수가 100명 미만으로 전체 외국인 교원의 2% 미만으로 나타났다.



[그림 II-5] 국가별 외국인 교원 수(2012)

출처: 정보공시자료

외국인 교원을 국가별 지위별로 나누어 살펴보면 다음과 같다. 다음의 <표 II-3>은 외국인 교원이 가장 많은 상위 15개 국가들의 외국인 교원을 지위별로 제시한 것이다. 앞서 살펴본 바와 같이 외국인 교원 중 교수는 385명(7.5%), 부교수는 445명(8.7%) 그리고 조교수는 4,303명(83.8%)으로 대부분이 조교수임을 알 수 있다.

<표 II-3> 국가별 지위별 4년제 대학 외국인 전임교원 현황(2012)

국적별	전체		교수		부교수		조교수	
	교원수	비율	교원수	비율	교원수	비율	교원수	비율
미국	2,228	43.4%	229	59.5%	228	51.2%	1,771	41.2%
캐나다	768	15.0%	23	6.0%	32	7.2%	713	16.6%
중국	425	8.3%	12	3.1%	31	7.0%	382	8.9%
일본	307	6.0%	23	6.0%	26	5.8%	258	6.0%
영국	283	5.5%	6	1.6%	16	3.6%	261	6.1%
호주	141	2.7%	15	3.9%	9	2.0%	117	2.7%
독일	118	2.3%	18	4.7%	16	3.6%	84	2.0%
인도	102	2.0%	4	1.0%	10	2.2%	88	2.0%
뉴질랜드	91	1.8%	0	0.0%	6	1.3%	85	2.0%
프랑스	75	1.5%	11	2.9%	14	3.1%	50	1.2%
러시아	69	1.3%	9	2.3%	9	2.0%	51	1.2%
남아공화국	64	1.2%	0	0.0%	0	0.0%	64	1.5%
필리핀	64	1.2%	1	0.3%	3	0.7%	60	1.4%
아일랜드	48	0.9%	0	0.0%	0	0.0%	48	1.1%
대만	33	0.6%	4	1.0%	3	0.7%	26	0.6%
15개국 소계	4816	93.8%	355	92.2%	403	90.6%	4058	94.3%
합계	5,133		385		445		4303	

출처: 정보공시자료

주: 해외동포 및 해당국 재외동포는 해당국의 인원에 포함되어 있음

이를 국가별로 구분하여 살펴보면, 먼저 교수의 경우는 미국인 교수가 총 229명으로 전체 외국인 교수의 59.5%를 차지하고 있어 매우 높은 비중을 보이고 있다. 그 다음이 캐나다와 일본으로 각각 23명(6.0%)을 나타내었으며, 독일이 18명으로 4.7%를 나타내었다. 그 밖에 호주(15명, 3.9%)와 중국(12명, 3.1%)이 그 뒤를 이었다. 부교수의 경우는 미국이 228명으로 전체 외국인 부교수 445명 중 51.2%를 나타내었다. 그 다음이 캐나다로 32명(7.2%)이었고 중국과 일본인 부교수가 각각 31명(7.0%)과 26명(5.8%)이었다. 이 밖에 영국과 독일인 부교수가 각각 16명(3.6%)인 것으로 나타났다.

한편, 조교수의 경우, 역시 미국 국적의 외국인 교원이 1,771명(41.2%)으로 가장 많았고, 캐나다 출신이 713명으로 전체 외국인 조교수의 16.6%를 차지하였다. 중국 출

신 조교수가 382명(8.9%)으로 나타났으며, 영국과 일본 출신 조교수가 각각 261명(6.1%)과 258명(6.0%)으로 나타났다.

마. 대학별 외국인 교원 현황

외국인 전임 교원 확보 현황을 개별대학별로 살펴보면 다음과 같다. 먼저 정보공시 제 자료를 사용하여 분석해 본 결과 전체 216개 4년제 대학 중 외국인 교원이 전혀 없는 대학이 33개교로 약 15%를 차지하였고, 1%부터 5%이내의 대학이 64개(29.6%), 5%부터 10%이내의 대학이 62개(28.7%), 그리고 20% 이상을 확보하고 있는 대학이 19개(8.8%)를 차지하였다(<표 II-4> 참조).

<표 II-4> 외국인 전임교원 확보 비율 현황(2012)

외국인 교원 분포	대학수	대학비율
외국인 교원 없음	33	15.3%
1%부터 5%이내	64	29.6%
5%부터 10%이내	62	28.7%
10%부터 20%이내	38	17.6%
20%이상	19	8.8%
총합계	216	100.0%

출처: 한국교육개발원, 2012

외국인 교원의 대학별 현황을 살펴보면 먼저 우송대학이 전국에서 가장 많은 176명의 외국인 교원을 보유하고 있는 것으로 나타났다. 이는 전임교원 대비 65.2%로, 전국에서 유일하게 외국인 교원 비율이 50%를 넘고 있다. 홍익대학교는 137명의 외국인 전임교원을 확보하고 있어 전체 전임교원의 26.8%를 보여주고 있다. 경희대학교가 133명의 외국인 교원을 보유하고 있었고(전체 전임교원 대비 9.4%), 한국외국어대학교가 121명(31.8%), 성균관대학교가 114명(8.7%), 연세대학교와 인하대학교가 각각 109명(6.9%)과 100명(11.8%)의 외국인 교원을 보유하고 있었다. 그 밖에 서울대학교와 한양대학교, 계명대학교가 모두 92명의 외국인 교원을 임용하고 있었고, 그 다

음으로 고려대학교와 동국대학교가 각각 91명씩을 보유하고 있었다. 한편, 부산외국어대학교는 85명의 외국인 교원을 보유하고 있었지만 이는 전체 전임교원대비 34.3%로 높은 비율을 나타내고 있다.

〈표 II-5〉 외국인 교원 수 상위 15개 대학(2012)

학교명	전임교원수	외국인전임교원수	외국인전임교원비율
우송대학교	270	176	65.19%
홍익대학교	511	137	26.81%
경희대학교	1418	133	9.38%
한국외국어대학교	381	121	31.76%
성균관대학교	1316	114	8.66%
연세대학교	1580	109	6.90%
인하대학교	849	100	11.78%
서울대학교	2164	92	4.25%
한양대학교	987	92	9.32%
계명대학교	800	92	11.50%
고려대학교	1372	91	6.63%
동국대학교	664	91	13.70%
부산외국어대학교	248	85	34.27%
동서대학교	327	83	25.38%
수원대학교	322	75	23.29%

출처: 한국교육개발원, 2012

2. 외국인 교원 관련 정책 논의

외국인 교원에 대한 현황 분석 결과 몇 가지 중요한 사실을 파악할 수 있다. 첫째는 외국이 교원이 2000년 이후, 특히 2004년 이후 급격하게 증가하였으며, 둘째로 외국인 교원이 특정 국가 출신에 편중되어 있고, 셋째로 대부분의 외국인 교원은 그 지위가 조교수라는 것이다. 이러한 사실이 주는 의미를 간단히 논의하면 다음과 같다.

가. 외국인 교원 확대 정책

먼저 외국인 교원의 급격한 증가를 살펴보면 이는 다양한 원인에 근거한다. 앞서 살펴보았듯이 외국인 교원은 지난 2004년 이후 매년 수백명 이상 순증원이 이루어져 오고 있다. 이러한 외국인 교원의 급격한 증가는 정부와 대학의 적극적인 국제화 정책과 관련이 있으며, 나아가 외국인 학생과 외국인 교원에 관한 지표가 대학순위나 정부의 재정지원 정책에 평가 지표로 사용되었기 때문이다. 지난 2001년 7월, 정부는 2010년까지 국내에 재학하는 외국인 유학생 5만 명을 유치한다는 「외국인 유학생 유치확대 종합방안(안)」을 발표하였다. 이 방안은 장학금 제도의 확충, 동남아시아 등 개발도상국의 우수 인력자원 초청 등에 관한 내용을 담고 있으며, 무엇보다도 국내 대학에 영어 전용 강좌를 개설한다는 방안을 제시하고 있었다. 나아가 2004년 11월에는 「외국인 유학생 유치확대 종합방안(Study Korea 프로젝트)」이 마련되어 외국인 유학생 유치에 적극적인 정책적 노력을 기울이기 시작하였다. 2008년 8월에는 2004년 Study Korea 프로젝트에서 원래 계획하였던 외국인 유학생 수 5만 명 확보가 2007년에 달성됨에 따라 2012년까지 외국인 유학생 10만 명 확보라는 새로운 목표를 제시한 「Study Korea 프로젝트 발전방안」이 제시되었다.

한편, 2002년 4월에는 범정부차원의 「동북아 비즈니스 중심국가 실현방안」이 발표되고, 그 해 7월 후속작업으로 「동북아 비즈니스 중심국가 실현방안」 관련 교육부문 방안이 발표되었다. 이 방안에는 국제이해교육 강화, 원어민 외국어 보조교사 초빙사업 확대, 국제고등학교 설립, 외국인 학교 설립 확대, 외국인 유학생 유치 확대 및 외국학생과 외국연구자를 위한 편의 시설 구비 및 주거 공간 마련 등과 함께 외국인 교수 초빙사업 지원이 주요 내용으로 마련되었다.

2006년 7월에는 교육인적자원부를 주축으로 11개 정부 부처가 참여하여 종합적인 ‘고등교육의 국제화 전략’이 마련되었다(교육인적자원부 외, 2006). 이 방안에는 외국인 교원과 관련한 몇 가지 사항들이 제시되어 있다. 무엇보다도 본 전략은 우리나라 대학의 교육연구 활동을 세계적 수준으로 향상시키기 위하여 교수 교류 및 공동연구 촉진을 강조하고 있다. 이에 따라 국제적 수준으로 대학교원의 연구경쟁력을 확보하고, 국내 연구 성과의 국제적 확산을 위하여 대학·연구소 등의 교수 교류 지원을 명시

하고 있다. 또한, 해외 우수학자를 유치하여 선진 이론기술과 새로운 강의기법 도입 하고자 외국어 강의, 공동연구 및 논문작성 지도 등을 통해 국제 전문인력 양성 및 학문의 국제화·개방화 추진하고, 국제학술 교류 및 공동연구를 확대하기 위하여 학술연구 조성비 등 정부의 연구지원사업에 외국인 참여를 확대하고자 하였다. 또한, 외국인의 국내유학 및 교육연구 활동을 활성화시키기 위해 교육여건 개선을 제시하고 있는데 이 방안 중 대표적인 것이 외국어로 진행되는 강좌 개설 확대이다. 특히, 교수학생의 외국어 교수·학습능력 제고를 위하여 교수 채용 시 외국인 교수 비율을 확대하고, 영어 교수능력을 임용조건으로 제시하는 등 적극적인 외국인 교원 확보 정책을 제시하였다. 주목할 만한 것은 대학의 국제화 촉진을 위해 정부의 재정지원사업에서 국제화 수준을 포함하여 평가하도록 하고 있는데 이러한 국제화 지표들에는 교육과정 공동운영, 학점·학생 교류, 외국어 진행 강좌 비율, 외국인 교수 비율, 외국인 기숙사 확보, 유학생 유치 실적 등이 포함되어 있다. 이러한 정부의 적극적인 국제화 정책과 이를 반영하려는 대학의 노력들이 서로 맞물려 궁극적으로 외국인 교원의 급격한 확대를 가져왔다고 볼 수 있다.

나. 외국인 교원의 특정 국가 편중

외국인 교원의 국가별 현황을 살펴보면 대부분 미국, 캐나다 등 영어권 국가 출신 외국인 교원인 것을 알 수 있다. 앞의 <표 II-3>에 제시된 외국인 교원 국가별 15위까지의 국가를 살펴보면 영어권 국가(미국, 캐나다, 영국, 호주, 인도, 뉴질랜드, 남아프리카공화국, 필리핀) 출신 교원이 3,741명으로 15개국 출신 전체 교원의 77.7%를 차지하고 있다.

<표 II-6> 영어권 국가 출신 외국인 교원 비율

구분	전체	교수	부교수	조교수
영어권 국가	3,741 (77.7%)	278 (78.3%)	304 (75.4%)	3,159 (77.8%)
비영어권 국가	1,075 (22.3%)	77 (21.7%)	99 (24.6%)	899 (22.2%)
15개국 전체	4,816	355	403	4058

이러한 영어권 국가에 대한 편중은 일차적으로 외국인 교원의 확대와 더불어 국제어 강좌를 확대하면서 생겨난 것이라 볼 수 있다. 즉, 국제화에 따른 일차적 언어로써 영어가 광범위하게 인식되고 있는 현실에서 외국어 강좌의 확대는 자연스럽게 영어 강좌의 확대로 이어졌다. 또한 앞서 살펴본 대로 정부가 교수 채용 시 외국인 교수 비율을 확대하고, 영어 교수능력을 임용조건으로 제시하도록 권장하고 국제화수준을 대학평가지표에 포함하고, 이를 대학들이 적극적으로 수용함으로써 외국인 교원 특히, 영어사용이 가능한 외국인 교원들을 임용하기 시작한 것이다.

이러한 영어권 국가 출신의 교원 확대는 다양한 문제점을 야기하고 있다. 먼저, 적합한 인적자원의 부족으로 무자격 또는 자결미달 교원이 임용될 가능성이 크게 높아졌다. 단기간에 많은 대학들이 영어가 가능한 외국인 교원들을 확보하고자 하는 과정에서 교원의 교육능력이나 연구능력 등 기본적인 자격 보다는 ‘외국인’으로써 영어 강의가 가능한가 하는 것이 우선적인 교원임용 기준이 되다 보니 외국인 교원의 강의 능력이나 연구능력이 부족한 교원들이 많이 임용되고 있다는 것이다. 두 번째는 국내에 유학중인 외국인 학생들의 분포와 외국인 교수들의 분포 간에 상당한 불균형이 있다는 문제이다. 현재, 우리나라에 유학 온 외국인 학생의 대부분은 중국과 일본 등 아시아에서 유학 온 학생들로 비영어권 출신 학생들이다. 이에 반하여 국내 대학에 근무하고 있는 대부분의 외국인 교원들은 미국, 캐나다, 영국 등 주로 영어권 국가 출신이다. <표 II-7>의 외국인 학생 및 교원 출신 상위 5개국 국가별 분포는 이러한 사실을 잘 나타내고 있다. 이러한 불균등한 분포는 외국인 학생과 외국인 교원 모두에게 부정적 영향을 줄 수 있다.

〈표 II-7〉 외국인 학생 및 교원 출신 상위 5개국 국가별 분포

외국인 학생			외국인 교원		
국가	학생수	비율	국가	교원수	비율
중국	38,394	67.7%	미국	2228	43.4%
몽골	2,490	4.4%	캐나다	768	15.0%
베트남	2,153	3.8%	중국	425	8.3%
일본	1,367	2.4%	일본	307	6.0%
미국	1,808	3.2%	영국	283	5.5%
기타	10,503	18.5%	기타	1,122	21.9%
전체	56,715	100.0%	전체	5,133	100.0%

다. 외국인 교원의 지위별 불균등

현재 외국인 교원의 지위를 살펴보면 대부분은 조교수인 것으로 나타났다. 외국인 교원들의 경우는 대부분 영어강의를 위해 채용되는 경우가 많이 있으며, 임용기간도 1년 정도의 단기 임용이 많으며 필요에 따라 계약기간을 연장하는 재계약 형식으로 교원임용이 이루어지고 있다. 이렇다 보니 외국인 교원들의 경우는 정년보장 트랙보다는 비정년 트랙에서 단기적으로 임용되고 있다. 이러한 불안정한 고용은 외국인 교원에게는 신분 불안정에 따른 이직률 증가와 낮은 대학 헌신도를 가져올 수 있다. 특히, 신분 불안정은 외국인 교원들이 강의와 연구 등 대학에서 자신들의 업무에 집중하기 어려운 여건을 제공함으로써 직간접적으로 학생들에게 부정적 영향을 주는 요인으로 작용할 수 있다.

3. 선행연구 분석

국내 대학에 재직하고 있는 외국인 교원과 관련된 문제점은 다양하게 나타나고 있다. 외국인 교원과 관련된 문제는 주체에 따라 다소 다르게 나타나고 있는데 우선 외국인 교원의 입장에서 한국에서의 대학생활과 관련한 문제점이 있을 수 있다. 이러한

문제점들로는 교원임용 등 대학행정과 관련한 문제, 학과 및 학교 내의 생활과 관련한 문제, 그리고 사회적·문화적 적응 문제 등을 들 수 있다. 한편, 대학의 입장에서 제기하고 있는 문제로는 우수 교원확보와 관련한 대학의 본질적 특성에 따른 문제, 법적·행정적 사항과 관련된 문제, 그리고 사회문화적 차이에 의한 문제 등을 들 수 있다. 이러한 문제들을 간략히 제시하면 다음과 같다(한국대학교육협의회, 2012a, 2012b; 서울대학교, 2013).

먼저, 외국인 교원의 입장에서 본 문제점을 살펴보면 다음과 같이 크게 세 가지로 나눌 수 있다. 첫째, 외국인 교원과 관련한 문제점으로 대학행정 사항과 관련된 것이 있다. 이는 외국인 교원들의 임용이나 학과생활에 직접적으로 관련이 있기 때문에 많이 제기하고 있는 문제들이다. 여기에는 임용계약시 계약서에 보수, 보험 및 복지혜택 등이 명확하게 제시되지 않는 계약조건과 관련한 문제, 대학본부의 행정사항이 한국어로만 제공되고 있는 언어의 장벽 문제 등이 있다.

둘째, 학과 및 학교 내의 생활과 관련한 문제로, 외국인 교원들은 학내의 의사결정 과정에서 소외를 느끼고 있는 것으로 나타나고 있다. 외국인 교원들은 학과 교수들이 외국인 교원의 의견을 위협 또는 협박으로 느끼는 경향이 높다고 인식하고 있었으며, 또한 제시된 의견이 학과차원에서는 수용되나, 단과대학, 대학본부 및 이사회 차원에서는 미반영되고 있다고 느끼고 있었다. 학내생활에 있어서도 한국인 교원이나 행정직원의 지원은 만족스러운 편이나, 요청해야만 들어주는 수동적인 형태라고 지적하고 있다. 또한 외국인 교원에 대한 한국어 교육기회 부족 등도 문제점으로 지적하고 있다.

셋째, 사회적·문화적 적응과 관련하여 외국인 교원들의 큰 관심사는 주거여건 및 자녀교육 문제이었다. 즉 외국인 교원들은 안정적 한국 거주를 위하여 낮은 이자의 모기지론과 같은 재정적 지원이 이루어져야 하며, 특히 외국 교원의 자녀들을 위한 교육문제 해결이 우선적으로 필요함을 제시하였다.

다음으로 대학의 입장에서 제기하고 있는 문제는 다음과 같이 크게 세 가지로 나눌 수 있다. 첫째, 외국인 교원 유치와 관련한 대학특성 문제를 들 수 있다. 이는 우수한 외국인 교원을 유치하기 위해서는 충분한 보상이 주어져야 하나, 국립대의 경우는 교원의 급여가 공무원 보수체계에 따르기 때문에 교원급여가 사립대학들에 비해 상대

적으로 낮아 우수한 교원을 유치하는데 어려움을 겪고 있었다. 또한, 지역대학의 경우는 지리적 여건과 열악한 생활환경을 이유로 우수한 외국인 교원을 확보하는데 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.

둘째는 법적·행정적 사항과 관련된 것으로 외국인 교원의 비자발급 시 과도한 제반서류와 복잡한 절차로 비자심사 기간이 4-6개월 소요되고 있으며, 비자유효기간 연장에 따른 까다로운 심사 등 출입국 관리 관련 문제를 우선 들 수 있다. 또한, 외국인 교원을 임용하기 위해서는 학위조회 및 범죄기록 조치가 이루어져야 하나, 외국인 교원의 학위검증과 범죄기록 조회에 오랜 시간이 걸리고, 진위여부를 확인하는데도 애로 사항이 많은 것으로 나타났다.

셋째로 사회문화적 차이에 의한 문제로 외국인 교원들이 한국의 사회문화적 특성을 잘 이해하지 못하면서 발생하는 문제들이다. 이를 위해 대학들은 정부차원에서 우리 문화생활에 대한 소개 책자 및 관련 법률 등 국내규정의 영문 제공 등을 지원해 줄 것을 지적하고 있다.

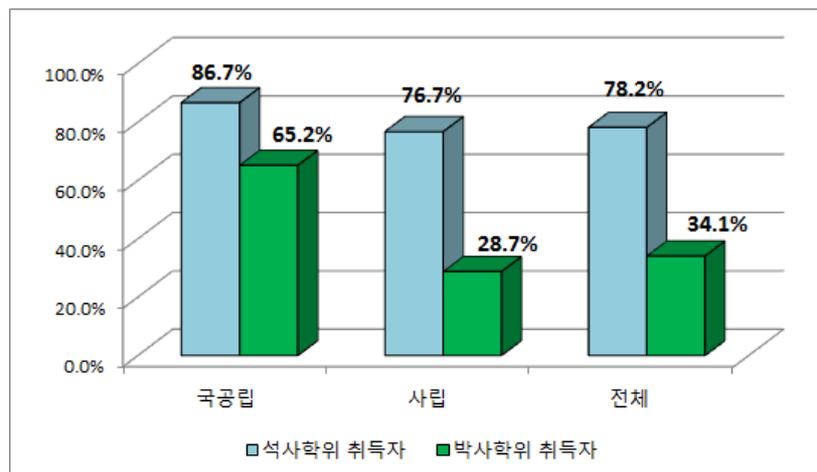
한편, 외국인 교원에 대한 다양한 문제가 제기되면서 서울대학교는 자체적으로 위원회를 구성하여 외국인 교원에 대한 정책연구를 수행하였다. 이를 바탕으로 정책제안이 이루어졌는데, 교육 및 강의 활동, 연구 및 학술활동, 개인생활, 대학행정 차원으로 구분하여 제안을 하고 있다(서울대학교, 2013).

Ⅲ. 외국인 교원의 교육 및 연구 활동 분석

1. 외국인 교원에 대한 기본 현황 분석

가. 학위취득 현황

외국인 교원의 기본 현황을 석·박사 학위 취득 여부와 직위별 교수 분포를 설립별, 지역별, 대학규모별, 그리고 교수 임용형태별로 나누어 살펴보았다. 먼저, 외국인 교원의 설립별 지역별 학위 취득 현황을 살펴보면 전체 외국인 교원의 78.2%가 석사학위를 소지하고 있었고, 34.1%는 박사학위를 소지하고 있었다. 이러한 경향은 설립별로 다소 차이를 보이고 있는데 국공립대학의 경우 석·박사학위 취득자 비율이 사립대학보다 높은 것으로 나타나고 있다. 즉, 국공립대학은 석사학위 소지자 비율이 86.7%, 박사학위 소지 비율이 65.2%로 사립대학의 석사학위 소지자 비율(76.7%)과 박사학위 소지자 비율(28.7%)보다 높았다.



[그림 Ⅲ-1] 외국인 교원의 석사학위 및 박사학위 취득 비율

이러한 학위취득 현황은 전임교원과 비전임교원 간의 큰 차이가 있는 것으로 나타났다. 전임교원의 석사학위 취득자 비율은 79.0%로 비전임교원의 석사학위 취득자 비율 7.34%보다 높았다. 박사학위 취득자 비율의 경우 비전임교원이 44.6%로 전임교원의 박사학위 취득비율(32.2%)보다 높았다. 특히, 국공립대학의 경우 석사학위 취득자가 전임교원은 99.0%이었으나 비전임교원은 단지 73.9%에 불과하였다. 이는 박사학위도 마찬가지인데, 전임교원의 경우 93.7%가 박사학위 소지자인 반면 비전임교원의 경우 단지 35.7%만이 박사학위를 갖고 있었다.

한편, 사립대학의 경우 석사학위 취득자 비율은 전임교원과 비전임교원 간의 큰 차이가 없으나 박사학위 취득자 비율의 경우는 전임교원이 26.4%, 비전임교원의 경우는 53.1%로 비전임 교원의 박사학위 소지 비율이 크게 높았다. 이러한 현황은 전임교원의 박사학위 비율이 상대적으로 높을 것이라는 예상과 반대되는 결과이어서 추가적인 분석이 요구된다.

<표 III-1> 외국인 교원의 설립별 학위취득 현황

구분	전임교수		비전임교수		전체	
	석사학위 취득자	박사학위 취득자	석사학위 취득자	박사학위 취득자	석사학위 취득자	박사학위 취득자
국공립	99.0%	93.7%	73.9%	35.7%	86.7%	65.2%
사립	77.1%	26.4%	73.0%	53.1%	76.7%	28.7%
전체	79.0%	32.2%	73.4%	44.6%	78.2%	34.1%

이러한 외국인 교원의 학위취득 현황을 지역별, 규모별로 나누어 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 지역별로 살펴보면 석사학위 취득자 비율의 경우 수도권대학(79.9%)이 비수도권대학(77.0%)보다 조금 높은 것으로 나타나고 있으며, 박사학위 취득자 비율의 경우에는 비수도권대학(34.6%)이 수도권대학(33.3%)보다 조금 높은 것으로 나타나고 있다(<표 III-2> 참조).

〈표 III-2〉 외국인 교원의 설립별 지역별 학위취득 현황

구분		석사학위 취득자	박사학위 취득자
국공립	수도권	143 (98.6%)	120 (82.8%)
	비수도권	208 (80.0%)	144 (55.4%)
	소계	351 (86.7%)	264 (65.2%)
사립	수도권	751 (77.1%)	253 (26.0%)
	비수도권	1,061 (76.4%)	426 (30.7%)
	소계	1,812 (76.7%)	679 (28.7%)
전체	수도권	894 (79.9%)	373 (33.3%)
	비수도권	1,269 (77.0%)	570 (34.6%)
	소계	2,163 (78.2%)	943 (34.1%)

이러한 학위 취득 비율을 전임교원과 비전임교원으로 세부적으로 나누어 살펴보면, 대학 설립별에 있어서 수도권과 비수도권의 학위취득자 비율이 임용형태별로 큰 차이가 있는 것으로 나타났다(<표 III-3> 참조).

〈표 III-3〉 외국인 교원의 설립별 지역별 임용형태별 학위취득 현황

구분		전임교수		비전임교수	
		석사학위 취득자	박사학위 취득자	석사학위 취득자	박사학위 취득자
국공립	수도권	104 (98.1%)	100 (94.3%)	39 (100%)	20 (51.3%)
	비수도권	100 (100.0%)	93 (93.0%)	108 (67.5%)	51 (31.9%)
	소계	204 (99.0%)	193 (93.7%)	147 (73.9%)	71 (35.7%)
사립	수도권	715 (76.6%)	224 (24.0%)	36 (87.8%)	29 (70.7%)
	비수도권	943 (77.4%)	343 (28.2%)	118 (69.4%)	83 (48.8%)
	소계	1,658 (77.1%)	567 (26.4%)	154 (73.0%)	112 (53.1%)
전체	수도권	819 (78.8%)	324 (31.2%)	75 (93.8%)	134 (61.3%)
	비수도권	1,043 (79.1%)	436 (33.1%)	226 (68.5%)	49 (40.6%)
	소계	1,862 (79.0%)	760 (32.2%)	301 (73.4%)	183 (44.6%)

즉, 전임교원과 비전임교원별로 나누어 살펴본 결과 전임교원들의 학위취득에 있

어서 지역별 차이는 거의 없는 것으로 나타났다. 그러나 비전임교원의 경우 큰 차이를 보이고 있다. 즉, 석사학위 취득자의 경우 국공립 수도권대학의 경우는 100%이었으나 비수도권대학은 67.5%에 불과하였다. 이는 사립대학들도 마찬가지였다(수도권 87.8%, 비수도권 69.4%). 박사학위 취득자 비율 역시 비전임교원들의 경우 지역별로 큰 차이를 보이고 있는데, 비수도권 국공립대학의 경우 51.3%이었으나 비수도권대학은 31.9%이었다.

외국인 교원의 학위 취득 현황을 대학 규모별로 살펴본 결과는 다음의 <표 III-4>와 같다. 대규모 대학의 경우 81.6%의 외국인 교원이 석사학위를 취득한 것으로 나타나 있고 이에 반하여 박사학위 취득자 비율은 37.4%이었다. 석사학위 취득자 비율은 학교 규모가 감소함으로써 낮아지고 있으나 박사학위 취득자 비율은 대학 규모와 큰 관계가 없는 것으로 나타났다. 다만 전임교원의 경우 대규모 대학에서 박사학위 소지 비율이 높게 나타났다. 전임교원의 경우 중소규모 국공립 대학은 모든 외국인 교수가 최소한 석사학위를 소지하고 있는 것으로 나타났으며, 규모에 관계없이 박사학위 소지 비율도 90% 이상을 나타내었다. 이러한 것은 사립대학에 근무하는 전임교원의 경우 석사학위 소지 비율은 70-80%대, 박사학위 소지 비율은 30-40%대인 것과 비교하면 매우 높은 것이다. 비전임 교원의 경우 소규모에서 박사학위 취득비율이 높게 나오고 있는데 이러한 원인에 대해서는 추가적인 논의가 필요하다.

<표 III-4> 외국인 교원의 설립별 규모별 학위취득 현황

구분		석사학위 취득자	박사학위 취득자
국공립	대규모	310 (88.8%)	242 (69.3%)
	중소규모	41 (73.2%)	22 (39.9%)
	소계	351 (86.7%)	264 (65.2%)
사립	대규모	1,110 (79.8%)	409 (29.4%)
	중소규모	702 (72.3%)	270 (27.8%)
	소계	1,812 (76.7%)	679 (28.7%)
전체	대규모	1,420 (81.6%)	651 (37.4%)
	중소규모	743 (72.3%)	292 (28.4%)
	소계	2,163 (78.2%)	943 (34.1%)

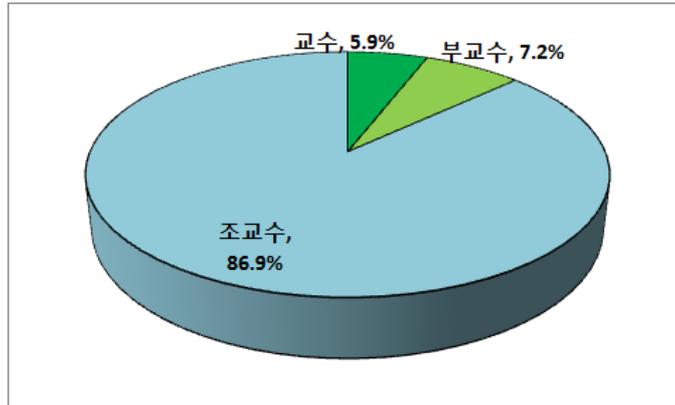
〈표 III-5〉 외국인 교원의 설립별 규모별 임용형태별 학위취득 현황

구분		전임교수		비전임교수	
		석사학위 취득자	박사학위 취득자	석사학위 취득자	박사학위 취득자
국공립	대규모	190 (99.5%)	179 (93.7%)	120 (88.8%)	63 (39.9%)
	중소규모	14 (93.3%)	14 (93.3%)	27 (73.2%)	8 (19.5%)
	소계	204 (99.0%)	193 (93.7%)	147 (86.7%)	71 (35.7%)
사립	대규모	1048 (80.9%)	371 (28.6%)	62 (79.8%)	38 (39.6%)
	중소규모	610 (71.3%)	196 (22.9%)	92 (72.3%)	74 (64.3%)
	소계	1658 (77.1%)	567 (26.4%)	154 (76.7%)	112 (53.1%)
전체	대규모	1238 (83.3%)	550 (37.0%)	182 (81.6%)	101 (39.8%)
	중소규모	624 (71.6%)	210 (24.1%)	119 (72.3%)	82 (52.6%)
	소계	1862 (79.0%)	760 (32.2%)	301 (78.2%)	183 (44.6%)

나. 외국인 교원의 지위별 현황

외국인 전임교원만을 대상으로 현 지위별 분포를 살펴본 결과는 다음과 같다. 전체적으로 조교수의 경우가 86.9%로 대부분을 차지하고 있었으며, 부교수가 7.2%, 그리고 교수가 5.9%로 나타났다. 이러한 분포는 앞의 <표 II-4>에 나타난 우리나라 전체의 외국인 교원 지위별 분포(교수 7.5%, 부교수 8.7%, 조교수 83.8%)와 큰 차이가 없는 것으로 나타났다.

한편, 외국인 교원의 지위별 분포는 수도권과 비수도권 간의 큰 차이를 보이지 않고 있다. 그러나 국공립대학의 경우는 교수가 전체의 19.4% 정도로 높게 나타났으며 부교수도 34.1%로 큰 부분을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 것은 사립대학과 비교해 볼 때 매우 높은 것이다. 즉, 사립대학의 경우 지역에 관계없이 조교수의 비율이 90%를 넘고 있어 조교수의 비중이 매우 큼을 알 수 있다.



[그림 III-2] 외국인 교원의 지위별 현황

<표 III-6> 외국인 전임교원의 설립별 지역별 지위별 현황

구분		교수	부교수	조교수	교원수
국공립	수도권	21 (19.6%)	40 (37.4%)	46 (43.0%)	107
	비수도권	20 (19.2%)	32 (30.8%)	52 (50.0%)	104
	소계	41 (19.4%)	72 (34.1%)	98 (46.4%)	211
사립	수도권	62 (6.6%)	29 (3.1%)	843 (90.3%)	934
	비수도권	37 (3.0%)	69 (5.7%)	1111 (91.3%)	1217
	소계	99 (4.6%)	98 (4.6%)	1954 (90.8%)	2151
전체	수도권	83 (8.0%)	69 (6.6%)	889 (85.4%)	1041
	비수도권	57 (4.3%)	101 (7.6%)	1163 (88.0%)	1321
	소계	140 (5.9%)	170 (7.2%)	2052 (86.9%)	2362

이러한 전임교원의 지위별 현황을 대학 규모별로 살펴본 결과는 <표 III-7>에 제시되어 있다. 일반적으로 대학 규모에 따라 특별한 차이는 나타나지 않고 있다. 다만, 사립 중소규모 대학에서 교수 비율이 높게 나타나고 있는 것이 특이 사항이다. 그러나 이러한 분포는 전체 사례수가 적은 것에 영향을 받은 것으로 보인다.

<표 III-7> 외국인 전임교원의 설립별 규모별 지위별 현황

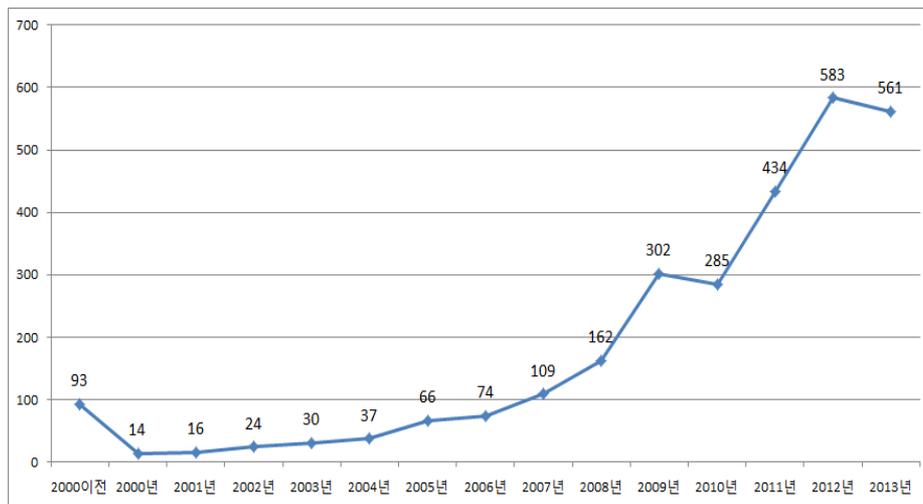
구분		교수	부교수	조교수	전체
국공립	대규모	35 (18.2%)	67 (34.9%)	90 (46.9%)	192
	중소규모	6 (31.6%)	5 (26.3%)	8 (42.1%)	19
	소계	41 (19.4%)	72 (34.1%)	98 (46.4%)	211
사립	대규모	69 (5.3%)	66 (5.1%)	1159 (89.6%)	1294
	중소규모	30 (3.5%)	32 (3.7%)	795 (92.8%)	857
	소계	99 (4.6%)	98 (4.6%)	1954 (90.8%)	2151
전체	대규모	104 (7.0%)	133 (9.0%)	1249 (84.1%)	1486
	중소규모	36 (4.1%)	37 (4.2%)	803 (91.7%)	876
	소계	140 (5.9%)	170 (7.2%)	2052 (86.9%)	2362

다. 임용시기 및 임용 형태

본 실태조사에서 나타난 외국인 교원 중 2000년 이전에 임용된 교수는 93명으로 전체 외국인 교원의 3.4%에 불과하다. 외국인 교원의 경우 2000년 이후 지속적인 임용이 이루어지고 있는데 2004년까지는 비교적 완만하게 증가하였다. 그러나 2005년부터 임용 인원이 크게 증가하기 시작하였으며, 2007년 이후에는 100명이 넘는 외국인 교원들이 채용되었다. 특히 2009년에는 300명이 넘는 외국인 교원이 임용되었으며,

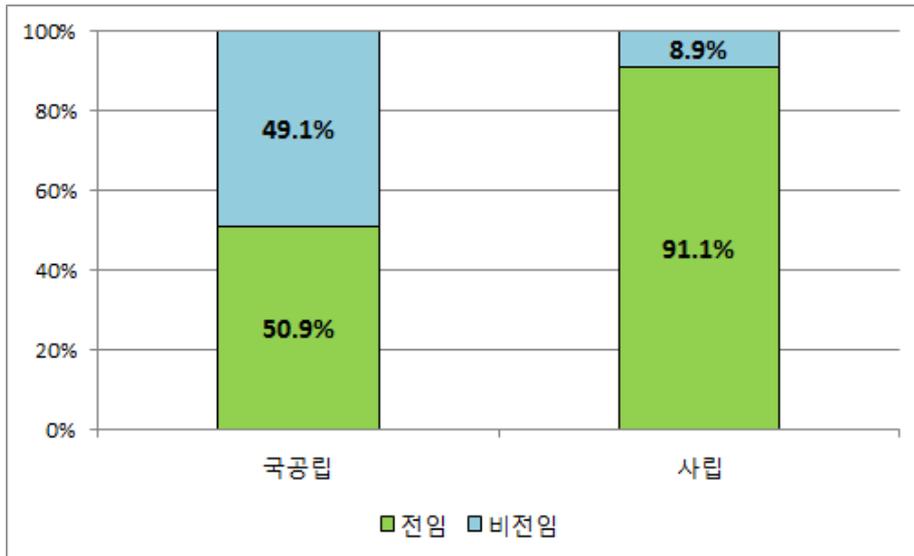
2011년에는 434명 그리고 2012년에는 583명의 외국인 교원이 임용되었다. 2013년에는 561명이 새롭게 임용된 것으로 나타났다.

이러한 외국인 교원의 임용 시기는 두 가지 사항을 말해주고 있다. 첫째, 최근들어 외국인 교원 임용이 증가하였다는 것이다. 이는 앞서 현황 분석에서 살펴보았듯이 고등교육의 국제화와 대학 평가체제의 변화에 따라 정부와 대학의 외국인 강좌개설 확대와 외국인 교원 확대 정책에 부응한 것으로 보인다. 둘째로, 최근에 임용된 교수가 대부분이라는 것은 외국인 교원의 고용안정성과 관련되어 있다. 즉, 대부분의 외국이 교원들이 대학으로부터 정년보장을 받지 않았거나 단기 계약으로 임용되고 있다는 것을 보여주고 있다.



[그림 III-3] 외국인 교원의 임용 시기

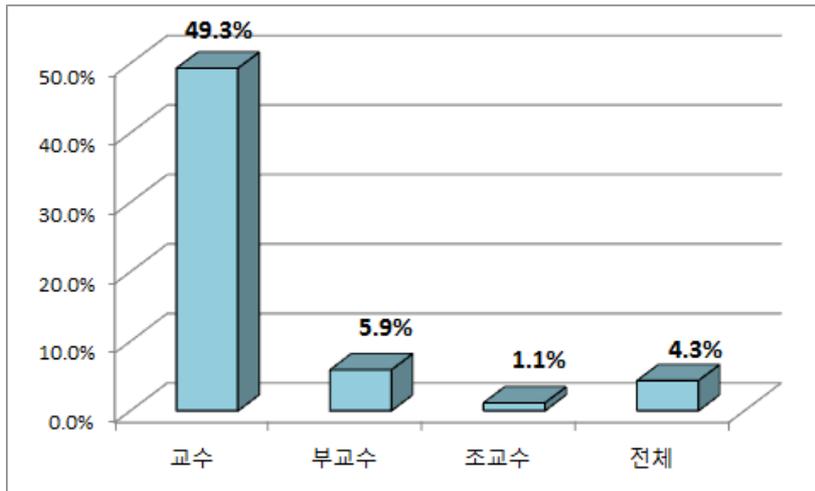
한편, 외국인 교원의 임용 형태는 국공립대학과 사립대학이 서로 다른 양상을 보이고 있다. 즉, 국공립대학의 경우는 전임교원과 비전임교원으로서의 임용이 서로 비슷한 것으로 나타났으나, 사립대학의 경우 전체 임용 중 91.1%가 전임교원으로 임용되어 대부분의 교수가 전임교원임을 알 수 있다.



[그림 III-4] 외국인 교원의 임용 형태

외국인 교원의 임용에 있어서 현재 정년보장을 받았는지 받지 않았는지를 살펴 본 결과, 교수 지위별로 많은 차이가 있었다([그림 III-5]와 <표 III-8> 참조). 즉, 전체적으로는 정년보장을 받은 교수가 102명으로 약 4.3%에 불과하여 매우 낮은 비율을 보여주고 있다. 그러나 교수의 경우 과반수에 가까운 49.3%의 교수들이 정년보장을 받는데 비해 부교수는 단지 5.8%만이 정년보장을 받은 것으로 나타났다. 특히, 조교수의 경우는 실태조사에 나타난 외국인 교원들 중 단지 1.1%만이 정년보장을 받은 것으로 나타났다.

이는 대학설립별로도 차이가 있는 것으로 나타났는데, 특히 사립대학의 경우가 교원 지위별로 큰 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 사립대학에 있는 외국인 교수의 경우는 정년보장 비율이 51.5%로 과반수 이상이 정년보장을 받은 것으로 나타났으며, 부교수의 경우도 정년보장 교수의 비율이 7.1%이었다. 그러나 조교수의 경우는 정년보장비율이 1.1%로 매우 낮았다.



[그림 III-5] 외국인 전임교수 정년 보장 현황

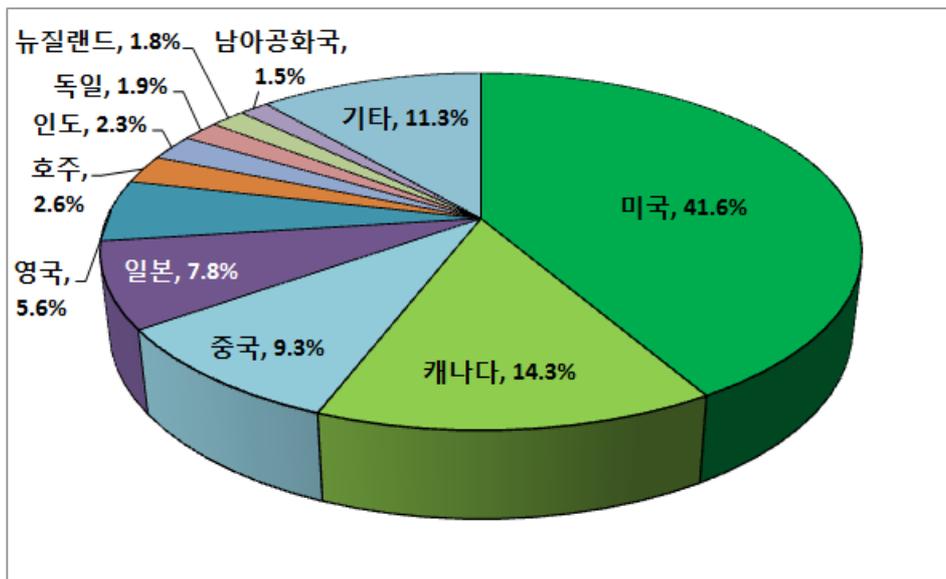
<표 III-8> 외국인 전임교수의 설립별 지위별 정년 보장 현황

구분		정년 보장 교수 수	전체 교수	정년보장 비율
국공립	교수	18	41	43.9%
	부교수	3	72	4.2%
	조교수	2	98	2.0%
	소계	23	405	5.7%
사립	교수	51	99	51.5%
	부교수	7	98	7.1%
	조교수	21	1954	1.1%
	소계	79	2362	3.3%
전체	교수	69	140	49.3%
	부교수	10	170	5.9%
	조교수	23	2052	1.1%
	소계	102	2362	95.7%

라. 출신 국가별 분석

외국인 교원의 출신 국가별 분포를 살펴보면 다음의 [그림 III-6]과 같다. 먼저 실태 조사에 나타난 외국인 교원 중 가장 많은 국적을 가진 나라는 미국으로 조사 대상 전체 외국인 교원의 41.6%를 차지하였다. 그 다음은 14.3%를 차지한 캐나다였고, 중국과 일본인 각각 9.3%와 7.8%를 나타내었다. 이 밖에도 영국(5.6%), 호주(2.6%), 인도(2.3%), 독일(1.9%) 출신의 외국인 교원들이 많은 부분을 차지하고 있는 것으로 나타났다.

또한, 외국인 교원 출신 상위 10개국 분석 결과, 중국, 일본, 독일을 제외하고는 대부분 영어권 국가 출신 외국인 교원으로 나타나고 있다. 본 실태조사에서 나타난 이러한 외국인 교원의 현황은 우리나라 전체 대학의 외국인 출신 국가 분포([그림 II-5] 참조)와 유사한 것으로 나타났다.



[그림 III-6] 외국인 교원의 출신 국가별 현황

외국인 교원의 국가별 분포를 설립별로 살펴보면 약 80% 이상의 외국인 교원들이 사립대학에 재직하고 있는 것으로 나타났다(〈표 III-9〉 참조). 특히, 캐나다 출신 교원의 경우는 90% 이상이 사립대학에 재직하고 있는 것으로 나타났으며, 인도와 독일 출신 교원은 사립대학에 근무하는 비율이 70% 수준으로 상대적으로 낮은 분포를 보여주었다.

〈표 III-9〉 국가별 설립별 외국인 교원 현황(상위 10개국)

국가	국공립	사립	전체
미국	175	975	1,150
캐나다	33	363	396
중국	37	221	258
일본	29	186	215
영국	25	130	155
호주	8	64	72
인도	15	50	65
독일	16	36	52
뉴질랜드	5	44	49
남아공화국	3	38	41
기타	59	255	314
총합계	405	2,362	2,767

한편, 외국인 교원의 국가별 임용형태별 분포를 살펴보면 전임교원의 경우는 전체 분포와 마찬가지로 국공립대학과 사립대학에 근무하는 교원이 큰 차이가 있는 것으로 나타났다. 다만, 비전임교원의 경우에는 영국을 제외한 모든 국가들에게서 국공립대학과 사립대학에 근무하는 교원들 간의 큰 차이를 보이지 않고 있다(〈표 III-10〉 참조).

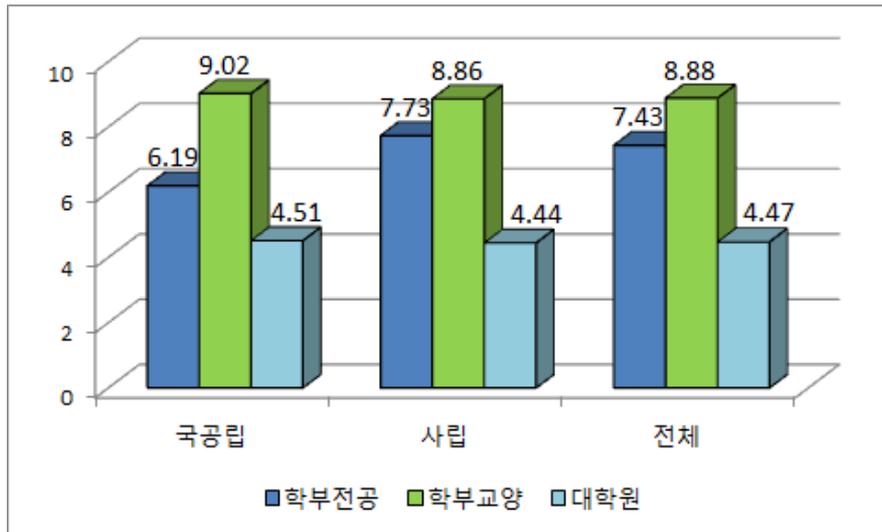
〈표 III-10〉 국가별 설립별 임용형태별 외국인 교원 현황(상위 10개국)

국가	전임		비전임		전체	
	국공립	사립	국공립	사립	국공립	사립
미국	81	872	94	103	175	975
캐나다	11	344	22	19	33	363
중국	17	209	20	12	37	221
일본	14	172	15	14	29	186
영국	9	127	16	3	25	130
호주	5	56	3	8	8	64
인도	11	43	4	7	15	50
독일	12	30	4	6	16	36
뉴질랜드	3	43	2	1	5	44
남아공화국	0	36	3	2	3	38
기타	43	219	16	36	59	255
총합계	206	2,151	199	211	405	2,362

2. 외국인 교원의 교육 및 강의 활동 분석

가. 외국인 교원의 강의 학점 분석

외국인 교원의 교육 및 강의 활동 분석은 평균 강의학점수를 기준으로 하였다. 외국인 교원은 학부 전공의 경우 평균적으로 7.4학점을 강의하고 있었고 학부 교양은 8.9학점을 강의하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 분포는 국공립대학이나 사립대학 모두 비슷한 것으로 나타났다. 다만, 학부 전공의 경우 사립대학 교원이 7.7학점으로 국공립대학 교원의 6.2학점보다 1.5학점이 높았다. 대학원의 경우는 외국인 교원이 4.5학점을 담당하고 있는 것으로 나타났으며 이는 설립별로 큰 차이를 보이지 않았다.



[그림 III-7] 외국인 교원의 평균 강의 학점

외국인 교원의 강의활동을 지역별, 규모별로 나누어 살펴보면 다음의 <표 III-11> 및 <표 III-12>와 같다. 먼저 학부전공의 경우 비수도권에 있는 외국인 교원이 평균 7.6학점을 강의하고 있었고 수도권 지역의 외국인 교수는 7.1학점을 강의하고 있어 비수도권 지역의 외국인 교수들이 조금 더 많은 강의를 하고 있었다. 학부 교양교육의 경우도 전공과 마찬가지로 비수도권대학의 외국인 교원(9.4학점)들이 수도권대학의 외국인 교원(8.2학점)보다 더 많이 강의하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 대학원의 경우는 수도권지역의 대학에 있는 외국인 교원들이 4.9학점으로 비수도권지역의 외국인 교원들(4.1학점)보다 더 많은 강의를 하고 있었다.

외국인 교원의 강의활동을 대학 규모별로 살펴본 결과는 다양하게 나타나고 있다. 즉, 학부전공의 경우는 중소규모의 대학에 있는 외국인 교원의 강의학점이 대규모 대학에 있는 외국인 교원들 보다 높으나 학부교양의 경우는 이와 반대로 대규모 대학에 있는 외국인 교원의 강의학점 수가 더 높았다. 또한, 국공립의 경우는 중소규모의 대학에 있는 외국인 교원(6.9학점)이 대규모 대학에 있는 외국인 교원(5.8학점)보다 훨씬 많은 학점을 담당하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 III-11〉 외국인 교원의 설립별 지역별 평균 강의학점 수

구분		학부전공	학부교양	대학원
국공립	수도권	4.61	4.28	5.05
	비수도권	6.91	11.41	3.96
	소계	6.19	9.02	4.51
사립	수도권	7.68	8.46	4.78
	비수도권	7.74	9.20	4.13
	소계	7.73	8.86	4.44
전체	수도권	7.09	8.17	4.89
	비수도권	7.59	9.44	4.07
	소계	7.43	8.88	4.47

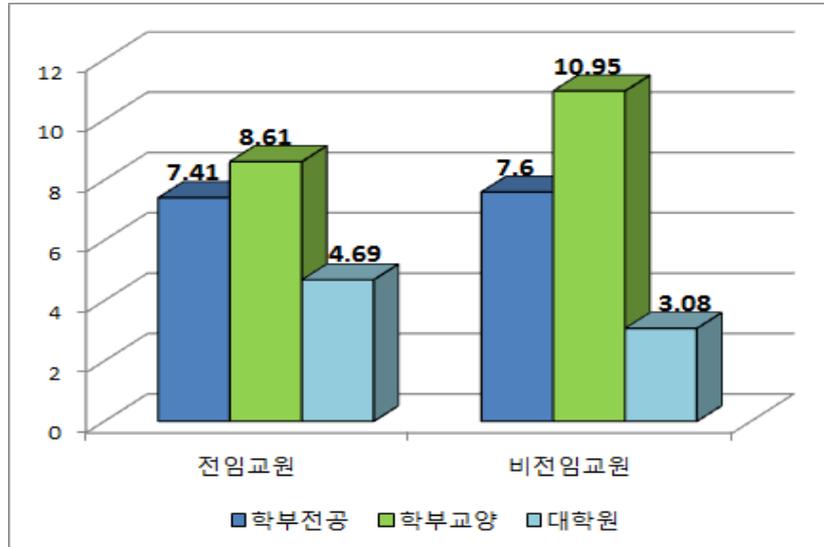
〈표 III-12〉 외국인 교원의 설립별 규모별 평균 강의학점 수

구분		학부전공	학부교양	대학원
국공립	대규모	5.82	8.68	4.52
	중소규모	8.24	10.56	4.46
	소계	6.19	9.02	4.51
사립	대규모	7.82	9.16	4.70
	중소규모	7.62	8.40	3.94
	소계	7.73	8.86	4.44
전체	대규모	7.27	9.10	4.61
	중소규모	7.66	8.50	4.00
	소계	7.43	8.88	4.47

나. 임용형태별 강의 학점 분석

외국인 교원의 강의활동을 임용형태별(전임교원, 비전임교원)로 나누어 살펴보면 다음과 같다. 우선, 전임교원과 비전임교원 간의 강의학점 차이를 분석해 보면, 비전임 교원이 전임교원보다 학부전공, 학부교양 모두 더 많이 강의하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 전임교원의 경우 학부전공은 7.4 학점을 강의하고 있는 것으로 나타나고 있으나 비전임교원은 7.6 학점을 강의하고 있었다. 그러나 대학원의 경우는 전임교원

(4.7 학점)이 비전임교원(3.1 학점)보다 더 많은 강의를 담당하고 있었다.



[그림 III-8] 외국인 교원의 임용형태별 평균 강의 학점

이러한 강의 학점을 지역별 규모별로 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 외국인 전임교원의 평균 강의학점 수는 학부전공이 7.4 학점, 학부교양이 8.6 학점이고 대학원이 4.7 학점인 것으로 나타났다. 이러한 학점 수 분포는 수도권과 비수도권간의 큰 차이가 없었다. 다만, 설립별에 따라 차이가 있는 것으로 나타나고 있는데, 학부전공과 학부교양의 경우 사립대학의 외국인 교수들이 국립대학의 외국인 교수보다 더 많은 강의를 담당하고 있는 것으로 나타나고 있다. 즉, 사립대학의 교수들은 학부전공 7.8 학점, 학부교양 8.8 학점을 담당하고 있는데 반하여 국공립대학의 외국인 교수들은 평균 강의 학점수가 학부전공은 5.2 학점, 학부교양은 3.4 학점인 것으로 나타났다 (<표 III-13> 참조).

비전임교원이 경우 학부전공 7.6 학점, 학부교양은 11.0 학점을 강의하고 있는 것으로 나타났다. 설립별로는 전임교원과 다르게 국공립대학의 외국인 교수들이 사립대학의 교수들보다 전반적으로 더 많은 강의학점을 담당하고 있었다. 즉, 사립대학의 외국인 교원들은 학부전공 6.8 학점, 학부교양 10.1 학점을 담당하고 있었으나 국공립

대학에 재직하고 있는 외국인 교원들은 각각 8.1 학점과 11.6 학점을 담당하고 있는 것으로 나타났다.

지역별로 살펴보면 학부전공과 학부교양의 경우 비수도권 대학에 있는 외국인 교원의 강의학점수가 수도권대학의 외국인 교원보다 모두 높았다. 특히, 학부교양의 경우 비수도권 대학의 외국인 교원들이 11.8 학점으로 수도권대학의 교수들 보다(6.3학점) 2배 가까이 높았다.

<표 III-13> 외국인 교원의 설립별 지역별 임용형태별 평균 강의학점 수

구분		전임 교원			비전임 교원		
		학부전공	학부교양	대학원	학부전공	학부교양	대학원
국공립	수도권	4.31	2.86	5.30	9.75	6.56	3.31
	비수도권	5.91	4.40	4.16	8.03	12.76	3.23
	소계	5.20	3.39	4.77	8.11	11.60	3.26
사립	수도권	7.75	8.49	4.84	6.00	5.75	3.50
	비수도권	7.79	9.06	4.43	7.03	10.64	2.75
	소계	7.77	8.79	4.64	6.78	10.12	2.89
전체	수도권	7.09	8.24	5.03	6.94	6.31	3.37
	비수도권	7.57	8.96	4.32	7.70	11.78	2.97
	소계	7.41	8.61	4.69	7.60	10.95	3.08

외국인 교원의 평균 강의학점 수를 대학규모별로 살펴본 결과는 다음과 같다(<표 III-14> 참조). 먼저 전임교원의 경우 전반적으로 학부교양 보다는 학부전공 학점수가 높았다. 이는 국공립대학의 외국인 교원이 담당하고 있는 강의학점 분포와 비슷하다. 다만 사립대학의 경우는 외국인 교원들이 학부전공보다 학부교양을 더 많이 담당하고 있었다. 비전임교원의 경우는 국공립대학이나 사립대학 모두 외국인 교원들이 학부교양을 학부전공보다 더 많이 담당하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 III-14〉 외국인 교원의 설립별 규모별 임용형태별 평균 강의학점 수

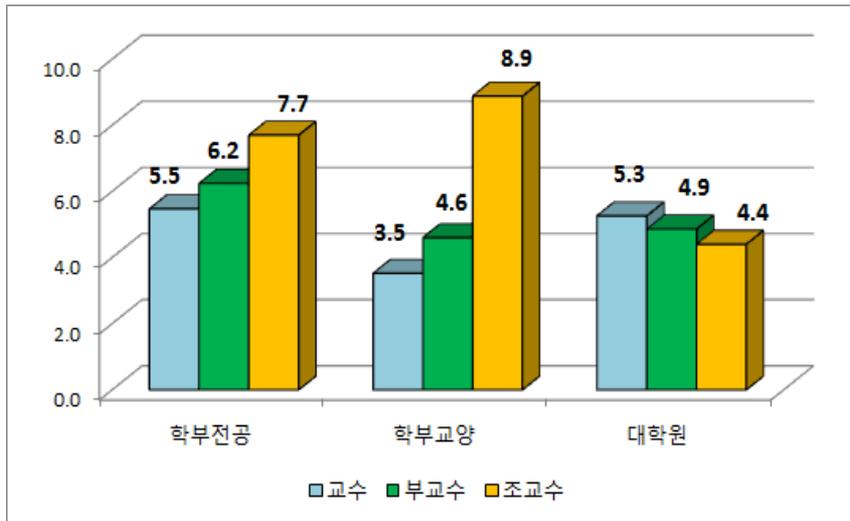
구분		전임 교원			비전임 교원		
		학부전공	학부교양	대학원	학부전공	학부교양	대학원
국공립	대규모	5.04	3.45	4.71	7.82	11.69	3.48
	중소규모	7.13	2.00	6.00	8.79	11.30	2.00
	소계	5.20	3.39	4.77	8.11	11.60	3.26
사립	대규모	7.88	9.05	4.74	6.79	11.09	3.50
	중소규모	7.66	8.40	4.37	6.76	8.50	2.75
	소계	7.77	8.79	4.64	6.78	10.12	2.89
전체	대규모	7.25	8.76	4.72	7.48	11.45	3.48
	중소규모	7.64	8.37	4.54	7.84	9.76	2.63
	소계	7.41	8.61	4.69	7.60	10.95	3.08

대학원 수업의 경우는 전임교원은 설립별이나 대학규모에 관계없이 모두 비슷한 강의학점수를 보이고 있다. 일반적으로 전임교원들의 대학원 강의학점수가 비전임 교원들 보다 크게 높은 것으로 나타났다.

다. 교원의 지위별 강의 학점 분석

외국인 전임교원들만을 대상으로 지위별 담당학점수를 살펴본 결과, 학부수업은 조교수의 담당학점수가 가장 높았다. 즉, 학부전공의 경우 조교수가 평균 7.7 학점, 부교수는 6.2 학점, 그리고 교수는 5.5 학점을 담당하고 있었고, 학부교양의 경우도 각각 8.9 학점, 4.6 학점, 그리고 3.5학점으로 나타났다. 그러나 대학원의 경우는 교수의 담당학점이 가장 높게 나타났다.

교수와 부교수의 경우 설립별에 관계없이, 그리고 국공립대학에 재직하는 조교수의 경우 학부전공을 학부교양보다 더 많이 담당하고 있다. 그러나 사립대학에 있는 외국인 조교수들은 학부전공(7.9 학점)보다 학부교양(9.0 학점)을 더 많이 담당하고 있는 것으로 나타났다.



[그림 III-9] 외국인 교원의 지위별 담당 학점 수

<표 III-15> 외국인 전임교원의 평균 강의 학점 수

구분		학부전공	학부교양	대학원
국공립	교수	4.65	3.86	5.22
	부교수	5.04	2.86	4.80
	조교수	5.53	3.57	4.41
	소계	5.23	3.39	4.70
사립	교수	5.94	3.40	5.30
	부교수	7.10	5.33	4.96
	조교수	7.90	8.98	4.39
	소계	7.75	8.80	4.63
전체	교수	5.47	3.52	5.26
	부교수	6.24	4.60	4.86
	조교수	7.70	8.88	4.40
	소계	7.40	8.62	4.66

3. 외국인 교원의 연구 및 학술 활동 분석

외국인 교원의 연구 및 학술활동 분석은 크게 세 가지로 나누어 살펴보았다. 첫 번째는 전체 외국인 교원 중 국내외 학술지에 논문을 게재하고 있는 외국인 교원 비율이다. 이는 외국인 교원들의 연구 활동 중 가장 기본이 되는 논문 발표 현황을 보고한 것으로 지난 3년 동안 한번이라도 국내외 학술지에 논문을 발표한 경우를 대상으로 하였다.

둘째로 국내외 논문집에 논문을 게재한 실적이 있는 외국인 교수들을 대상으로 하여 평균 논문 수를 분석하였다. 따라서 본 절에서 제시되고 있는 외국인 교원의 평균 논문 수는 전체 외국인 교원들의 평균 논문 수가 아니라 논문을 게재한 경력이 있는 외국인 교원들의 평균 논문 수임을 분명히 밝히고자 한다. 따라서 관련 자료의 해석 시 주의할 필요가 있다.

셋째, 외국인 교원의 학술 활동을 파악하기 위하여 교원들의 학술대회 참가 여부를 조사하였다. 이 역시 전체 외국인 교원 중 학술 대회에 발표나 토론으로 참여한 경우와 사회나 일반 참가자로서 참석한 경우를 파악하였다. 특히, 연구 및 학술 활동은 비전임교원보다는 전임교원에 주로 해당하는 사항이어서 연구 활동 분석은 전임교원만을 대상으로 하였다.

본 연구 활동에 대한 분석과 관련하여 반드시 유의하여야 할 사항이 있다. 이는 앞서 연구의 제한점에서 논의하였다시피 국공립대학의 경우 1개의 수도권 대규모대학이 탁월한 연구 활동을 보이고 있어 전체의 연구활동에 영향을 미치고 있다는 것이다. 따라서 국공립대학 간의 상호비교 분석에서 해석에 주의하여야 한다.

가. 국제 논문 출판 활동

외국인 교원의 국제 논문 출판 활동을 설립별, 지역별로 나누어 살펴보면 다음과 같다. 먼저 외국인 전임교원의 국제논문 출판과 관련하여 살펴본 결과, 본 연구 대상에 있는 외국인 교원 중 최근 3년(2010.1.1 - 2012.12.31)간 국제적 수준(국제 A)의 학술지에 논문을 게재한 경험이 있는 교원은 11.8%(277명)인 것으로 나타났다. 그러나

이러한 현황은 설립별로 큰 차이를 보이고 있는데 국공립대학교의 외국인 교원(66.5%)이 사립대학교 외국인 교원(6.5%)보다 연구에 참여하는 비율(연구 활동을 하는 비율)이 훨씬 높았다. 지역별로는 수도권대학에 근무하는 외국인 교수들의 연구 활동이 14.3%로 비수도권 대학의 외국인 교수들(9.7%)보다 더 활발한 것으로 나타나고 있다.

<표 III-16> 외국인 전임교원의 설립별 지역별 국제논문 출판 교원 비율

구분	교원수	국제 A		국제 B		
		논문출판 교원수	논문출판 교원비율	논문출판 교원수	논문출판 교원비율	
국공립	수도권	106	75	70.8%	37	34.9%
	비수도권	100	62	62.0%	18	18.0%
	소계	206	137	66.5%	55	26.7%
사립	수도권	933	74	7.9%	42	4.5%
	비수도권	1,218	66	5.4%	37	3.0%
	소계	2,151	140	6.5%	79	3.7%
전체	수도권	1,039	149	14.3%	79	7.6%
	비수도권	1,318	128	9.7%	55	4.2%
	소계	2,357	277	11.8%	134	5.7%

주: 국제 A - SCI, SSCI, AHCI 등에 등재된 국제학술지, 국제 B - 국제 기타 학술지

국제기타 학술지에 자신의 논문을 게재하고 있는 외국인 교원들도 5.7%(134명)에 달하고 있었다. 이 역시 국공립대학교에 있는 외국인 교원은 26.7%가 국제기타 학술지에 논문을 게재한 것으로 나타났으나, 사립대학교에 있는 외국인 교원은 단지 3.7%만이 국제기타 학술지에 논문을 게재한 것으로 나타났다. 지역별 분석에 있어서는 국제 A 학술지에 논문 게재한 것과 마찬가지로 수도권 대학에 있는 외국인 교원의 참여 비율이 비수도권대학에 있는 교원들보다 더 높았다.

또한, 외국인 전임교원의 경우 국제 A급 학술지에 논문을 출판한 경험이 있는 교원은 11.8%로 국제 B급 학술지에 게재한 외국인 교원(5.7%)보다 더 많은 것으로 나타났다.

외국인 교원의 실질적인 연구 산출 결과를 알아보기 위해 외국인 전임교원의 평균 논문 출판 수를 분석해 본 결과는 다음의 <표 III-17>과 같다. 즉, 외국인 교원의 경우

최근 3년간 국제 A급 학술지에 개인당 평균 6.6편의 논문을 게재하였으며, 국제 B급 학술지에는 2.9편의 논문을 게재하였다. 이렇게 볼 때, 외국인 교원은 주로 국제 A 논문에 치중하고 있음을 알 수 있다. 한편, 개인당 논문 게재 수는 사립대학교보다 국공립대학교에 있는 외국인 교원이 더 높게 나타나고 있다. 주목할 만한 것은 국제 A급 저널에 출판한 경우는 수도권대학에 있는 외국인 교원보다 비수도권 대학에 있는 외국인 교원이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 비수도권대학에 있는 외국인 교원들이 국제 수준의 논문을 쓰는 경우는 적지만 일단 논문을 쓰는 교수들의 경우는 비수도권 대학의 교원들이 더 많은 논문을 게재하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 III-17〉 외국인 전임교원의 설립별 지역별 평균 국제논문 출판 수

구분		국제 A	국제 B
국공립	수도권	6.91	3.84
	비수도권	7.87	4.17
	소계	7.34	3.95
사립	수도권	3.91	2.20
	비수도권	8.23	2.14
	소계	5.95	2.17
전체	수도권	5.42	2.97
	비수도권	8.06	2.80
	소계	6.64	2.90

주: 국제 A - SCI, SSCI, AHCI 등에 등재된 국제학술지, 국제 B - 국제 기타 학술지

이러한 외국인 교원의 논문 출판 활동을 대학의 규모별로 분석한 결과, 대규모대학에 있는 외국인 교원의 14.3%가 국제 A급 학술지에 논문을 게재하고 있었으며, 중소규모 대학에 근무하는 외국인 교원은 6.5%만이 국제적 학술지에 논문을 게재하고 있었다. 국공립대학의 경우는 국제 A급 학술지에 논문을 게재한 대규모대학의 외국인 교원 비율이 69.1%로 중소규모대학 교원의 33.1%보다 크게 높았으나, 이는 중소규모 대학에 있는 외국인 교원의 사례수가 적은 것도 영향이 있으므로 해석에 주의하여야 한다.

한편, 국제 B 학술지의 경우도 대규모 대학에 있는 외국인 교원의 논문 게재 활동

이 더 많은 것으로 나타났으나, 사립대학의 경우는 중소기업의 대학에 있는 외국인 교원들이 더 많은 출판 활동을 하고 있는 것으로 나타났다.

<표 III-18> 외국인 전임교원의 설립별 규모별 국제논문 출판 교원 비율

구분	교원수	국제 A		국제 B		
		논문출판 교원수	논문출판 교원비율	논문출판 교원수	논문출판 교원비율	
국공립	대규모	191	132	69.1%	50	26.2%
	중소규모	15	5	33.3%	5	33.3%
	소계	206	137	66.5%	55	26.7%
사립	대규모	1,295	88	6.8%	45	3.5%
	중소규모	856	52	6.1%	34	4.0%
	소계	2,151	140	6.5%	79	3.7%
전체	대규모	1,486	220	14.8%	95	6.4%
	중소규모	871	57	6.5%	39	4.5%
	소계	2,357	277	11.8%	134	5.7%

주: 국제 A - SCI, SSCI, AHCI 등에 등재된 국제학술지, 국제 B - 국제 기타 학술지

대학규모별에 따라 외국인 교원들의 1인당 평균 국제 학술지 논문 게재 수를 살펴 보면 다음의 <표 III-19>와 같다. 외국인 교원들의 평균 국제논문 게재 수는 중소기업 대학에 있는 외국인 교원들이 8.4편으로 대규모대학에 있는 외국인 교원들(6.2편)보다 더 많은 것으로 나타났다. 이는 앞서 살펴 본 대로 중소기업대학에 있는 외국이 교원의 경우 국제 수준의 논문 활동에 참여하는 수는 적으나, 참여하고 있는 교수들의 경우는 그 생산성이 더 높은 것으로 해석할 수 있다. 한편, 국공립대학에 있는 외국인 교원의 경우 대규모대학에 근무하는 외국인 교원의 평균 국제 논문 게재 수는 7.5편으로 중소기업대학 교원들(3.2편)보다 더 많았다. 이러한 경향은 국제 B 수준의 논문도 비슷한 것으로 나타났다.

〈표 III-19〉 외국인 전임교원의 설립별 규모별 평균 국제논문 출판 수

구분		국제 A	국제 B
국공립	대규모	7.50	4.16
	중소규모	3.23	1.80
	소계	7.34	3.95
사립	대규모	4.21	2.01
	중소규모	8.89	2.38
	소계	5.95	2.17
전체	대규모	6.18	3.14
	중소규모	8.39	2.31
	소계	6.64	2.90

주: 국제 A - SCI, SSCI, AHCI 등에 등재된 국제학술지, 국제 B - 국제 기타 학술지

한편, 외국인 교원의 국제 논문 출판 경험을 지위별로 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 교수의 경우는 과반수 이상(52.1%)이 국제 수준의 학술지에 논문을 게재하고 있어 가장 활발한 논문 게재 활동을 하고 있었으며, 그 다음이 부교수(43.5%)인 것으로 나타났다. 조교수의 경우는 국제 수준의 논문 게재 활동에 참여하는 비율이 단지 6.3%에 그치고 있었다. 이를 대학 설립별로 나누어 살펴보면, 국공립대학에 재직하고 있는 외국인 교원의 경우는 교수의 지위에 관계없이 일정 정도의 비율을 보이고 있으나, 사립대학에 근무하는 외국인 교원의 경우에는 지위별로 큰 차이를 보이고 있다. 즉, 사립대학에 있는 교수의 경우는 국제 수준의 학술지에 논문을 게재하는 비율이 47.5%이고 부교수의 경우도 그 비율이 23.5%에 이르고 있으나, 조교수의 경우는 단지 3.6%에 머무르고 있어 매우 낮은 수준을 보이고 있다. 이는 우선적으로 사립대학에 있어서 교수임용의 목적이 연구보다는 교육활동에 있기 때문이라는 것을 단적으로 보여주는 것이라 할 수 있다. 이러한 문제에 관해서는 향후 심도있는 분석이 이루어져야 할 것이다.

국제 B 학술지에 논문을 게재하는 외국인 교원의 비율도 국제 A 학술지에 논문을 게재하는 것과 유사한 형태를 보이고 있다. 다만, 부교수의 논문 활동 참여가 21.2%로 교수 17.1%보다 다소 높았다. 이는 특히 국공립대학에 재직하고 있는 외국인 교원들에게서 두드러지고 있는데 국공립대학의 부교수가 교수보다 참여율이 약 10%정도

더 높은 것으로 나타났다.

〈표 III-20〉 외국인 전임교원의 지위별 국제논문 출판 교원 비율

구분		교원수	국제 A	국제 B
국공립	교수	41	63.4%	19.5%
	부교수	72	70.8%	30.6%
	조교수	98	61.2%	25.5%
	소계	211	64.9%	26.1%
사립	교수	99	47.5%	16.2%
	부교수	98	23.5%	14.3%
	조교수	1954	3.6%	2.5%
	소계	2151	6.5%	3.7%
전체	교수	140	52.1%	17.1%
	부교수	170	43.5%	21.2%
	조교수	2052	6.3%	3.6%
	소계	2362	11.7%	5.7%

주: 국제 A - SCI, SSCI, AHCI 등에 등재된 국제학술지, 국제 B - 국제 기타 학술지

한편, 외국인 교원들의 일인당 평균 논문게재 수를 살펴보면, 교수가 9.4편으로 부교수 6.9편과 조교수 4.9편 보다 더 많았다. 즉, 지위가 높을수록 더 많은 국제 수준의 논문을 게재하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 경향은 특히 사립대학에 근무하는 외국인 교원들에게서 두드러지게 나타나고 있다. 즉, 국제수준의 학술지에 논문을 게재한 경험이 있는 사립대학에 재직하고 있는 외국인 교수는 평균적으로 10편 이상의 논문을 게재하고 있는 것으로 나타났으며, 이에 반하여 조교수는 3.3편의 논문을 발표하여, 상호간에 3배 정도의 차이를 보여주었다. 또한, 조교수의 경우는 국공립대학에 있는 조교수들이 6.9편의 논문을 게재하고 있는 것으로 나타나 사립대학에 있는 조교수들보다 2배 이상의 논문을 발표하고 있었다.

〈표 III-21〉 외국인 전임교원의 지위별 평균 국제논문 출판 수

구분		국제 A	국제 B
국공립	교수	7.27	2.25
	부교수	7.94	5.45
	조교수	6.87	3.16
	소계	7.34	3.95
사립	교수	10.57	3.75
	부교수	4.69	1.50
	조교수	3.25	1.85
	소계	5.95	2.17
전체	교수	9.40	3.25
	부교수	6.93	3.92
	조교수	4.92	2.29
	소계	6.64	2.90

나. 국내 논문 출판 활동

외국인 전임교원의 국내 학술지 논문 게재 현황을 살펴본 결과는 다음의 <표 III-22>에 제시되어 있다. 이는 앞서 언급한 대로 외국인 교원이 지난 3년 동안 국내 학술지에 한번이라도 논문을 게재한 적이 있는 가를 조사한 것이다. 국내 논문 출판의 경우는 국제논문 발표와 비슷한 경향을 보이고 있다. 즉, 국내 A 학술지에 논문을 게재한 적이 있는 외국인 교수는 10.6%로 나타났으며, 국공립대학에 재직하고 있는 외국인 교원(47.2%)이 사립대학에 있는 외국인 교원들(7.5%)보다 크게 높은 국내 학술지 논문 발표 비율을 보여주고 있다. 이러한 현황은 수도권과 비수도권 간에 큰 차이가 없는 것으로 나타나고 있다. 다만, 국공립대학에 있는 외국인 교원의 경우에는 비수도권이, 사립대학교에 근무하고 있는 외국인 교원의 경우에는 수도권이 국내 A 수준의 학술지에 논문을 발표하는 비율이 상대적으로 높았다.

<표 III-22> 외국인 전임교원의 설립별 지역별 국내논문 출판 교원 비율

구분	교원수	국내 A		국내 B		
		논문출판 교원수	논문출판 교원비율	논문출판 교원수	논문출판 교원비율	
국공립	수도권	106	34	32.1%	14	13.2%
	비수도권	100	54	54.0%	20	20.0%
	소계	206	88	42.7%	34	16.5%
사립	수도권	933	80	8.6%	24	2.6%
	비수도권	1,218	81	6.7%	46	3.8%
	소계	2,151	161	7.5%	70	3.3%
전체	수도권	1,039	114	11.0%	38	3.7%
	비수도권	1,318	135	10.2%	66	5.0%
	소계	2,357	249	10.6%	104	4.4%

주: 국내 A - 한국연구재단 등재(후보)지, 국내 B - 연구재단 등재(후보)지의 국내 기타 학술지

한편, 국내 B 수준의 학술지에 대한 논문 발표 활동은 전반적으로 매우 낮게 나타나고 있다. 즉, 전체적으로 지난 3년간 국내 B 수준의 학술지에 논문을 발표한 외국인 교원은 약 4.4%에 불과하였다. 다만, 국공립대학에 있는 외국인 교원은 그 비율이 13%-20% 정도로 높게 나타나고 있다.

한편, 외국인 전임교원들의 지역별 평균 국내논문 발표 수는 수도권대학(3.3편)과 비수도권대학(3.0)에 따라 큰 차이가 없는 것으로 나타났다(<표 III-23> 참조). 다만, 국공립대학에 재직하는 외국인 교원의 경우는 비수도권 대학에 있는 교원이, 그리고 사립대학에 재직하는 외국인 교원의 경우는 수도권 대학에 있는 교원이 좀 더 많은 국내 논문을 발표하고 있었다.

외국인 전임교원의 규모별 국내논문 출판 비율을 살펴본 결과는 다음의 <표 III-24>에 제시되어 있다. 전체적으로 대규모대학에 근무하는 외국인 교원이 중소규모 대학에 근무하는 외국인 교원보다 다소 높은 비율을 보여주고 있는 가운데, 국공립대학의 경우는 이와 반대로 중소규모 대학에 있는 외국인 교원이 더 높은 논문 발표 비율을 나타내고 있다. 이 역시 중소규모 대학에 근무하는 외국인 교원의 전체 수가 작은 것에 영향을 받은 것으로 보인다.

<표 III-23> 외국인 전임교원의 설립별 지역별 평균 국내논문 출판 수

구분		국내 A	국내 B
국공립	수도권	2.70	1.52
	비수도권	3.26	2.05
	소계	3.04	1.83
사립	수도권	3.52	1.71
	비수도권	2.85	2.41
	소계	3.18	2.17
전체	수도권	3.27	1.64
	비수도권	3.01	2.30
	소계	3.13	2.06

주: 국내 A - 한국연구재단 등재(후보)지, 국내 B - 연구재단 등재(후보)지의 국내 기타 학술지

<표 III-24> 외국인 전임교원의 설립별 규모별 국내논문 출판 교원 비율

구분	교원수	국내 A		국내 B		
		논문출판 교원수	논문출판 교원비율	논문출판 교원수	논문출판 교원비율	
국공립	대규모	191	78	40.8%	28	14.7%
	중소규모	15	10	66.7%	6	40.0%
	소계	206	88	42.7%	34	16.5%
사립	대규모	1,295	92	7.1%	35	2.7%
	중소규모	856	69	8.1%	35	4.1%
	소계	2,151	161	7.5%	70	3.3%
전체	대규모	1,486	170	11.4%	63	4.2%
	중소규모	871	79	9.1%	41	4.7%
	소계	2,357	249	10.6%	104	4.4%

주: 국내 A - 한국연구재단 등재(후보)지, 국내 B - 연구재단 등재(후보)지의 국내 기타 학술지

외국인 교원들의 평균 논문 수는 대학의 규모에 따라 차이를 보이지 않고 있다(<표 III-25> 참조). 다만, 국공립대학의 경우는 대규모 대학에 근무하는 외국인 교원의 논문 수가 중소규모에 근무하는 외국인 교원들의 평균 논문 수보다 다소 많았다.

〈표 III-25〉 외국인 전임교원의 설립별 규모별 평균 국내논문 출판 수

구분		국내 A	국내 B
국공립	대규모	3.08	2.00
	중소규모	2.78	1.06
	소계	3.04	1.83
사립	대규모	3.17	2.23
	중소규모	3.20	2.11
	소계	3.18	2.17
전체	대규모	3.13	2.13
	중소규모	3.15	1.96
	소계	3.13	2.06

주: 국내 A - 한국연구재단 등재(후보)지, 국내 B - 연구재단 등재(후보)지의 국내 기타 학술지

외국인 전임교원의 평균 논문 발표 비율을 교원의 지위별로 살펴본 결과는 <표 III-26>에 나타나 있다. 전체적으로 교수(33.6%)와 부교수(34.1%)의 논문 발표 비율이 비슷한 것으로 나타나고 있다. 그러나 조교수의 경우는 국내 학술지에 논문을 게재한 실적이 있는 경우는 전체 교원의 7.0%에 불과하여 매우 저조한 활동을 보여주었다. 이러한 것은 사립대학에 근무하는 조교수의 연구활동이 저조한 것에 영향을 받은 것으로 보인다. 즉, 국공립대학에 재직하고 있는 외국인 조교수의 경우는 논문 활동 참여 비율이 43.9%로 오히려 가장 높았다. 그러나 사립대학에 근무하는 외국인 조교수는 전체의 5.1%만이 국내 우수 학술지에 논문을 게재한 경험이 있었다.

이러한 연구활동에 대한 참여 비율의 차이는 외국인 교원들의 평균 논문 수에도 잘 나타나 있다. 즉, 국공립대학에 근무하는 외국인 조교수의 경우는 평균 논문 발표 수가 2.8편으로 부교수 보다는 낮았으나 교수보다는 다소 높았다. 그러나 사립대학에 근무하는 외국인 조교수는 평균 논문 수가 2.8편으로 교수(4.3편)나 부교수(2.8편)보다 1편 정도 낮은 것으로 나타났다.

〈표 III-26〉 외국인 전임교원의 지위별 국내논문 출판 교원 비율

구분		교원수	국내 A	국내 B
국공립	교수	41	34.1%	7.3%
	부교수	72	43.1%	19.4%
	조교수	98	43.9%	17.3%
	소계	211	41.7%	16.1%
사립	교수	99	33.3%	15.2%
	부교수	98	27.6%	12.2%
	조교수	1954	5.1%	2.1%
	소계	2151	7.4%	3.2%
전체	교수	140	33.6%	12.9%
	부교수	170	34.1%	15.3%
	조교수	2052	7.0%	2.9%
	소계	2362	10.5%	4.4%

주: 국내 A - 한국연구재단 등재(후보)지, 국내 B - 연구재단 등재(후보)지외 국내 기타 학술지

〈표 III-27〉 외국인 전임교원의 지위별 평균 국내논문 출판 수

구분		국내 A	국내 B
국공립	교수	1.86	1.67
	부교수	3.87	2.02
	조교수	2.84	1.71
	소계	3.04	1.83
사립	교수	4.27	4.27
	부교수	3.39	1.83
	조교수	2.79	1.55
	소계	3.18	2.17
전체	교수	3.55	3.83
	부교수	3.64	1.94
	조교수	2.80	1.59
	소계	3.13	2.06

주: 국내 A - 한국연구재단 등재(후보)지, 국내 B - 연구재단 등재(후보)지외 국내 기타 학술지

다. 학술대회 참가 활동

외국인 교원들의 연구 및 학술 활동을 파악하기 위하여 논문 발표와 함께 학술대회에 어느 정도로 참가하고 있는지를 조사하였다. 이에 대한 분석 결과는 다음의 <표 III-28>과 <표 III-29>에 제시되어 있다.

우선 전체적으로 11.7%의 외국인 교원이 지난 3년 동안 국제학술대회에서 발표나 토론을 한 경험이 있는 것으로 나타났다. 이러한 것은 논문 출판과 마찬가지로 국공립대학에 재직하고 있는 외국인 교원(70.9%)이 사립대학에 재직하고 있는 외국인 교원(6.0%)보다 훨씬 많이 국제 학술대회에 참여하고 있는 것으로 나타났다. 지역별로는 수도권 대학에 있는 외국인 교원(14.2%)이 비수도권 대학에 있는 외국인 교원(9.7%)보다 국제대회에서의 발표와 토론이 더 많은 것으로 파악되었다. 특히, 수도권 지역에 있는 국공립대학에 근무하는 외국인 교원들은 79.2%가 국제대회 발표나 토론 경험이 있는 것으로 나타나 지난 3년 동안 대부분의 외국인 교수들이 국제대회에 참가한 것으로 나타났다.

<표 III-28> 외국인 전임교원의 설립별 지역별 평균 학술대회 참가 수

구분		교원수	국제대회 발표토론	국제대회 참석	국내대회 발표토론	국내대회 참석
국공립	수도권	106	79.2%	25.5%	59.4%	16.0%
	비수도권	100	62.0%	10.0%	55.0%	7.0%
	소계	206	70.9%	18.0%	57.3%	11.7%
사립	수도권	933	6.9%	0.3%	5.9%	1.3%
	비수도권	1,218	5.4%	0.8%	6.5%	2.4%
	소계	2,151	6.0%	0.6%	6.2%	1.9%
전체	수도권	1,039	14.2%	2.9%	11.4%	2.8%
	비수도권	1,318	9.7%	1.5%	10.2%	2.7%
	소계	2,357	11.7%	2.1%	10.7%	2.8%

〈표 III-29〉 외국인 전임교원의 설립별 규모별 평균 학술대회 참가 수

구분	교원수	국제대회 발표토론	국제대회 참석	국내대회 발표토론	국내대회 참석	
국공립	대규모	191	73.8%	19.4%	59.2%	12.0%
	중소규모	15	33.3%	0.0%	33.3%	6.7%
	소계	206	70.9%	18.0%	57.3%	11.7%
사립	대규모	1295	5.6%	0.1%	5.3%	1.5%
	중소규모	856	6.7%	1.4%	7.6%	2.6%
	소계	2151	6.0%	0.6%	6.2%	1.9%
전체	대규모	1486	14.4%	2.6%	12.2%	2.8%
	중소규모	871	7.1%	1.4%	8.0%	2.6%
	소계	2357	11.7%	2.1%	10.7%	2.8%

국내 학술대회에서 발표나 토론을 하는 경우는 전체적으로 10.7%로 나타나 국제 학술대회와 비슷한 것으로 나타났다. 이 역시 설립별로 큰 차이를 보이고 있는데 국공립 대학의 외국인 교원들이 국내 학술대회도 활발히 참여하고 있는 것으로 나타났다.

한편, 국내외를 막론하고 학술대회에 단순히 참가하는 비율은 상대적으로 매우 낮았다. 다만, 수도권에 있는 국공립대학의 교원들은 여전히 높은 학회 참가율을 보여 주었다.

외국인 교원의 학술대회 참가 현황을 규모별로 살펴본 결과, 전반적으로 대규모 대학에 근무하는 외국인 교원의 학술대회 참여가 중소규모에 재직하고 있는 외국인 교원의 참여보다 다소 높게 나타나고 있다. 특히, 여전히 국공립 대규모 대학에 재직하고 있는 외국인 교원들의 학술대회 참가 비율이 높은 것으로 나타났다.

IV. 외국인 교원의 교육 및 연구 활동 제고 방안

1. 교육 및 연구 활동의 문제점 분석

본 절은 외국인 교원의 교육 및 연구 활동의 문제점을 제시하고자 하였다. 나아가 교육 및 연구 활동과 직간접적으로 연관되어 있는 대학의 행정적 지원이나 외국인 교원의 생활측면에 있어서의 문제점도 함께 제시하였다. 그렇게 함으로써 외국인 교원이 직면한 문제를 종합적으로 판단하고, 나아가 외국인 교원들의 연구 및 교육 활동 증진을 위한 합리적 방안을 마련할 수 있을 것이기 때문이다.

가. 교육 활동에 있어서의 문제점

외국인 교원의 학생 교육 및 강의의 질적 수준에서의 문제점은 다음과 같이 크게 세 가지로 나눌 수 있다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 외국인 교원의 강의의 질이 미흡하다는 것이다. 학생들과 동료 교수들은 외국인 교원의 수업준비 및 교수활동에 대하여 상당한 편차가 존재하는 것으로 생각하고 있으며, 강의 능력이 떨어지는 경우가 많다고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 이는 다음과 같은 세 가지 사항에 기인 한 것으로 보인다. 먼저 강의 능력이 안 되거나 관련 분야의 전문가가 아닌 자격미달의 외국인 교원이 임용되고 있다는 지적이다. 즉, 대학들이 국제화 추세에 맞추어 외국인 교원을 충원하는데 급급하다 보니, 지역에 있는 대학들의 경우에는 외국인 교원의 질적 수준에 대한 고려를 충분히 할 수가 없다는 것이다. 교원의 자질보다는 ‘외국인’이라는 것에 더 중요한 준거를 두고 임용을 하다 보니 자연스럽게 질적 수준이 미흡하다는 것이다. 또한, 이러한 현상에 대한 바탕에는 외국인 교원의 임용에 대한 명확한 기준이 마련되어 있지 않다는 것도 지적되고 있다. 국내 교원을 임용하는 것처럼 외국인 교원도 엄격한 기준을 갖고 임용하

여야 함에도 불구하고 그렇지 못함으로써 나타나는 현상이라 할 수 있다. 다른 한 가지는 외국인 교원에 대한 교수-학습 프로그램의 제공이 미흡하다는 것이다. 영어가 모국어인 외국인 교원이라 하더라도 효과적인 강의를 위해서는 교수학습 방법에 대한 전문성 개발이 필요하다. 그러나 대부분의 대학에서는 외국인을 대상으로 한 교수 학습 프로그램을 제공하지 않고 있어 외국인 교원들이 자신들의 강의 능력을 향상할 기회를 갖지 못하고 있는 실정이다. 또한, 일부 전문가는 학생들이 강의 평가 시에 외국인 교원에 대한 평가가 관대하고 이에 따라 외국인 교원들이 자신들의 강의 능력을 정확히 파악하지 못한다는 지적을 하고 있다. 즉, 학생들이 외국인 교수의 강의가 아니라 그것이 영어강의라는 이유로 평가를 관대하게 하기 때문에 외국인 교원들이 자신들의 실질적인 강의능력을 과대평가하여 강의능력개발이나 교재개발을 소홀히 한다는 것이다.

둘째로, 외국인 교원들의 강의에 대한 헌신도가 상대적으로 낮다는 지적이다. 물론 대학에 따라 큰 차이가 있지만 많은 대학들의 경우 외국인 교원을 단기로 임용함으로써 쉽게 외국인 교원을 확보할 수 있고 이와 동시에 대학에 대해 헌신도가 낮은 교원을 채용한다는 것이다. 특히 지역대학에서 단기로 임용된 일부 외국인 교원들의 경우에는 한국에 있는 대학이나 해당 대학을 잠시 머무는 것으로 생각하고 있으며, 여건이 되면 언제든지 일본이나 다른 나라로 이직할 생각을 갖고 근무하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이러한 생각을 갖고 있다 보니 일부 외국인 교원의 경우는 강의를 제대로 하지 않는 경우가 많으며, 학기 중에 대학을 옮기는 경우도 발생하고 있어 대학과 학생이 많은 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.

셋째, 학생들의 선호도가 강의에 심리적, 실질적 영향을 미친다는 것이다. 일부 외국인 교원의 경우는 교육 및 수업 활동에 있어서 가장 힘든 것으로 대학원 수업을 할 수 없는 것과 영어 실력이 뛰어난 학생이 적어서 강의를 종종 폐강된다는 것을 들었다. 예를 들어, 한 외국인 교원은 학생들과 정을 나누며 인격적인 관계를 가지고 싶어서 바쁜 일정 속에서도 MT에 참여하고 함께 시간을 보내기 위해 노력했지만, 학생들이 자신들의 영어수준이 낮아서 학점이 잘 나오지 않을까봐 걱정해서 본인의 강의를 수강하지는 않았고, 이에 따라 해당 강의를 결국 폐강을 하게 되어 매우 실망하였고 진술하였다.

넷째로, 전공과목을 담당할 외국인 교수에 대한 문제이다. 현재 한국 고등교육에 종사하고 있는 외국인 교원들의 교수능력은 대체적으로 우수한 편이라 여겨진다. 일반적으로 대학 자체적인 선발 기준과 시스템을 거쳐 채용된 외국인 교수의 기본적인 자질은 담보되어 있는 상태라고 보여 진다. 다만 이러한 외국인 교원의 교수역량이 언어교육에만 국한되어 있다는 것이 문제이다. 외국인 교원의 확대가 비단 언어영역의 교육만을 위한 것이 아니라, 우리나라 고등교육의 글로벌화 또는 선진화를 위한 것이라면 다른 전공분야에서도 이러한 외국인 교원 교수능력의 우수성이 일관되게 나타나야 할 것이다.

나. 연구 활동에 있어서의 문제점

연구 활동에 있어서의 문제점은 크게 네 가지로 나눌 수 있다. 이를 구체적으로 살펴 보면 다음과 같다.

첫째, 외국인 교원들이 연구 활동과 관련한 가장 심각한 문제는 학문적 고립감이다. 우선 학문적 연구를 같이할 동료교수가 주위에 부족하다는 것이다. 한 외국인 교원은 SSCI 등 국제 저명 학술지에 논문 게재하는 동료ja 없어서 고립된 느낌이라고 지적하면서 SSCI 등 국제 저명 학술지에 논문 게재하는 것에 대한 어려움도 나눌 수 있고 다른 교수들과의 친밀한 인간관계도 가질 수 있는 환경을 희망하고 있었다. 또한, 동료교수들 만이 아니고 같이 연구할 대학원생들도 부족한 것으로 나타났다. 연구능력이 뛰어난 외국인 교수라 할지라도 함께 할 대학원생이 없으면 연구능력을 유지 및 활용할 수가 없는 경우가 많은데 한국 학생들이 자신의 지도 학생이 되기를 꺼려한다는 것이다. 이러한 배경에는 대학원생들이 아무래도 언어 및 장래 등을 고려하여 한국인 교수를 선호하기 때문이다.

이와 관련하여 한 외국인 교수는 “대학원 학생들을 가르치고 그들과 함께 연구하고 공동저술을 하며 학문적인, 인간적인 정을 나누고 싶는데 대학원 수업을 할 수 없어서 안타깝다. 아직 종신 재직권을 갖지 못해서 새롭게 개설되는 과정이나 좋은 기회가 있는 지 살펴보고 있는 중이다”라고 하며 대학원생이 없는 것에 대한 학문적 어려움을 호소하였다.

둘째, 외국인 교원이 연구에 집중할 만큼 인프라 지원이 안 되고 있다는 것이다. 즉, 외국인 교원이 연구에 전념할 수 있도록 연구와 관련한 행정적 지원이 잘 이루어진다면 우수 외국인 교원의 유치 뿐만 아니라 연구능력 제고에도 많은 도움이 될 수 있을 것이라는 지적이다. 예를 들어, 연구비를 지원받는 과정이나 절차상의 복잡성이 영어로 충분히 설명되어 있지 않고 분명하게 알려주지 않고 있어 연구비 확보나 연구 수행에 많은 어려움을 겪을 수 밖에 없다는 것이다. 이는 연구재단의 연구비 지원과 대학 내의 연구비 지원 모두에 해당하는 것으로 나타났다. 또한, 요구되는 서류사항이 너무 복잡하거나 연구비 지출에 대해 일일이 영수증을 첨부하여야 하기 때문에 매우 번거로우며, 따라서 연구비가 조금 적더라도 절차가 더 간단한 것을 선호하고 있었다.

셋째는 자신의 신분에 대한 불안감이 연구에 대한 집중을 어렵게 하고 있는 것으로 나타났다. 우선 외국인 교원 선발의 기준이 연구능력보다는 교수능력에 집중하고 있는 상황에서 우수한 연구력을 기대하는 것은 무리가 있다. 우수한 연구력을 가지고 있는 외국인 교원을 선발하기 위해서는 연봉도 중요하지만 그들의 교수 지위(status)를 보장해 주어야 한다. 그러나 현재는 대부분 계약직 혹은 비정년 트랙의 자리에만 외국인 교원을 채용하고 있다. 하지만 이러한 한시적이고 불안정한 자리에 우수한 교수인력이 지원할 가능성은 낮을 수밖에 없다.

실제로 한 외국인 교원은 종신 재직권을 가질 수 있을 지 없을지에 대한 불확실성이 지금 해야 할 연구와 논문게재에 집중하지 못하고 심력을 소비하게 만든다고 토로하였다. 학교에서 불확실성이 아닌 확실한 조건을 제시해 준다면 그 조건에 맞출 수 있도록 집중해서 노력 할 수 있을 것이며, 신분이 안정될 경우 이직을 위해 다른 좋은 과정이 있는지 알아보느라 소비하게 되는 정신력의 낭비 없이 연구와 논문 게재에 더욱 집중할 수 있을 것이라고 하였다.

넷째로 외국인 교원의 우수 연구 활동에 대한 적절한 인센티브 제공 시스템이 갖추어져 있지 않다는 것이다. 비록 대학에 따라 큰 차이가 있지만 일부 대학들은 외국인 교원이 연구 인센티브 시스템이 없거나 국내 교원들과 다른 것으로 보고되고 있다. 특히 최근 들어 국립대학의 성과에 따른 차등 보상은 외국인 교원들에게 불리한 것으로 인식되고 있어 이에 대한 적절한 방안이 마련되어야 할 것으로 보인다. 즉, 교원들의 성과에 대한 상대평가이다 보니 일부의 경우 한국인 교수들끼리만 필요한 정

보를 공유하고 협력하고 있으며, 이 과정에서 외국인 교수들이 소외를 당하고 있으며, 결과적으로 성과가 낮게 됨으로써 상대적으로 불이익을 받고 있다는 것이다. 이러한 적절한 보상체계의 미비는 외국인 교원들의 사기를 저하시키고 나아가 연구 활동에 부정적인 영향을 줄 수 있다.

마지막으로 많은 외국인 교수들은 연구 활동에 관심이 없는 것으로 보고되고 있다. 이는 일차적으로 대부분의 경우 외국인 교원의 임용 목적인 외국어 강좌를 담당하는 것에 있기 때문에 외국인 교원들이 강의를 주로 신경쓰고 있으며, 상대적으로 연구를 소홀히 한다는 것이다. 이러한 것은 대학에서도 외국인 교원들에게, 특히 비전임 단기 계약 교수들에게 연구 실적을 요구하지 않는 것과도 관련되어 있는 것으로 나타났다.

다. 행정지원 및 인프라 관련 문제

외국인 교원의 연구 및 교육역량 제고를 위해서는 교육 및 연구와 관련한 활동뿐만 아니라 행정지원에 대한 고려도 함께 필요하다. 이와 관련한 문제점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 외국인 교원에 대한 지원 행정업무 미비 및 이를 지원할 적합한 행정 직원의 부족을 들 수 있다. 대부분의 외국인 교원들은 한국어가 미숙한 것이 현재의 실정이다. 한국어가 미숙한 외국인 교원들은 언어적 장벽으로 인하여 생활상의 불편뿐만 아니라 업무상으로도 많은 어려움이 있다. 예를 들어 행정서류가 영어나 외국인 교원이 필요로 하는 해당 언어로 되어 있지 않을 경우 이를 이해하고 처리하는데 어려움을 겪을 수밖에 없다. 이러다보니 대학생활에 쉽게 적응하지 못하고 있다. 또한, 학교생활과 관련된 어려움을 상담하거나 해결하기 위하여 행정 직원에게 문의 시 행정직원의 어학역량 미흡으로 쉽게 다가가지 못하는 측면이 있다.

둘째, 외국인 교수들은 교수회의, 학과회의 등 교원의 학내활동 참여가 어려운 것으로 나타나고 있다. 먼저, 언어적인 장벽이 활발한 참여를 저해하는 요소로 작용하는 것으로 나타났다. 즉, 학과 회의 등 대부분의 회의가 한국어로 진행되므로 한국어가 미숙한 외국인 교원들은 주요 논의를 따라잡기가 어렵고 대학의 정책들에 대한 이

해도 미흡하기 마련이다. 또 다른 이유는 신분상의 문제로써 대부분의 외국인 교원이 비정년 트랙에 임용되고 있어 학과 활동에 쉽게 참여하지 못하는 경우이다. 한 외국인 교원의 경우 여러 모임에 참여하고 그룹을 형성하고 있는 것 역시 원만한 인간관계를 형성하는데 도움이 되기 때문에 참여하고 싶지만 회식과 같은 모임이 주로 정년 트랙에 있는 교수들끼리의 모임이라 기간제 교수로서 참석하기 어려운 점을 지적하고 있었다. 따라서 외국인 교원들은 학교에서 어떤 논의가 진행될 때 구성원으로 인정받지 못한다고 느끼는 경우가 많다.

다만, 외국인 교원에 따라서는 언어적 한계에도 불구하고 학과 교수들과 동화하려는 노력을 기울이고 있는 것으로 나타났다. 수도권 대학의 한 외국인 교수의 의견이 이를 잘 나타내고 있다.

“OO 대학원의 한 가족 구성원으로서 교수 회의 등에 적극적으로 참여하고 있다. 다만, 회의가 한국어로 진행되기 때문에 무슨 얘기가 진행되고 있는지 알지 못하고 자리만 채우게 되는 어려움이 있다. 그리고 회의를 하며 점심 식사를 하는 것 같은 작은 문화적 차이점은 있었지만 한국의 문화가 우리나라의 문화가 크게 다르지 않아서 문화적 어려움은 크게 겪지는 않는다. 하지만 아직 한국어를 잘 못하기 때문에 의견을 표출하지 못하는 답답함이 있다.”

(수도권 대학 외국인 교수)

셋째로, 외국인 교원에 대한 차별적 규정에 관한 것이다. 우리나라의 대학들은 일단 외국인 교원을 채용하면 이들을 학과 국내 교수들과 달리 처우하는 경우가 많다. 학과 교수들도 외국인 교수를 동료라기보다는 강의 전담의 전문 인력으로 간주하거나 연구전담 교수로만 여겨서 서로 융화되지 못하는 모습을 보여 준다. 미국의 경우 외국인 교수도 다른 학과 교수들과 모든 조건이 동일하기 때문에 학과의 의사결정이나 교육활동 및 각종 행사 등에 있어서 동등한 참여와 기여를 요구한다. 한국 대학들이 지금과 같이 외국인 교수들에 대한 이원화된 처우와 정책을 유지한다면 우수한 교육역량을 가진 인재를 확보하기 어려울 것으로 보인다.

라. 생활과 관련한 문제

대학의 적극적 국제화 추진에 따라 외국인 교원이 점점 더 증가하는 추세에 있다. 그러나 생활의 측면에서 외국인 교수들은 다양한 어려움에 직면에 있기도 한데, 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 정주여건의 문제이다. 거주여건과 관련한 것은 다소 포괄적이기는 하나 여기에는 다양한 문제가 관련되어 있다. 그러나 무엇보다도 중요한 것이 거주할 집 구하기와 높은 집세의 문제이다. 특히 전세라는 한국적 문화 및 높은 월세 등은 외국인 교원이 쉽게 해결할 수 없는 문제이기도 하다. 이런 경향은 수도권으로 갈수록 심하며, 상대적으로 지방대학의 경우에는 어려움이 덜할 수도 있다. 그러므로 외국인 교원이 교육 및 연구 활동에 전념할 수 있도록 하기 위해서는 기본적인 정주여건, 특히 집구하기와 집세에 대한 방안을 마련할 필요가 있다.

둘째, 자녀가 있는 외국인 교원의 자녀 교육문제이다. 교수가 가족과 함께 온 경우에는, 특히 자녀에게 적절한 교육 시설을 찾는 데 어려움을 겪는다. 물론 기본적으로 대학이 국제학교에 대한 정보를 제공해 주고 있을 것이나 국제학교의 비용이 만만치 않아 외국인 교원들이 부담을 느낄 수밖에 없다. 대학이 자녀교육 비용을 지원해 준다면 크게 문제가 되지 않을 수 있으나, 대부분의 경우 비용이나 위치상의 문제로 자녀가 다닐 학교를 스스로 알아보거나 다른 일반 학교에 등록할 수밖에 없는데, 이 경우 언어 및 문화적 차이로 인해 자녀의 학교 적응에 문제가 발생할 우려가 크다. 따라서 대학이 우수한 외국인 교원을 유치하기 위해서는 외국인 교원의 자녀 교육문제에 대한 관심과 노력을 적절히 기울일 필요가 있다. 다음의 사례는 이를 잘 나타내 주고 있다.

“저희 대학은 외국 교수들을 모셔오다 보니 가장 문제는 아이들 교육입니다. 국제학교도 만들어야 하고, 저희는 지금 기장에 있는 학교를 이용하는데, 여러 가지 비용 문제라든지 이런 것들이 가장 큰 문제입니다.”

(비수도권 대학 부총장)

셋째, 문화적 차이에 대한 구성원의 이해가 요구된다. 외국인 교원이 국내의 대학에 정착하기 위해서는 출신 국가의 문화적 다양성에 대한 이해가 요구되며, 이를 바탕으로 상호 신뢰관계를 형성해 나가야 한다. 외국인 교원들이 국내에서 어려움을 겪는 것 중의 하나가 문화적 장벽이며, 이로 인한 부적응 등으로 조기 귀국 등의 부작용이 발생하기도 한다.

2. 교육 및 연구 활동 제고 방안

가. 외국인 교원에 대한 기본 인식 정립

외국인 교원에 대한 교육 및 연구 역량을 제고하기 위해서는 우선적으로 외국인 교원을 왜 임용하는가에 대한 기본적인 인식을 정립하여야 한다. 앞서 논의한 대로 외국인 교원의 확대는 정부의 국제화 노력의 일환으로 진행되어 왔다. 즉, 정부가 영어 강좌 확대와 외국인 교원 확보 현황을 대학평가에 반영하고 우수한 외국인 교원 유치를 위한 재정지원을 시행함으로써 외국인 교원이 급격하게 증가하여 왔다. 그러나 고등교육의 국제화가 무엇이고 그 목표는 무엇인가에 대한 인식과 핵심가치에 대한 공유가 부재한 상태에서 양적 성장만을 이루어 왔다.

고등교육의 국제화와 외국인 교원의 확보를 위한 기본 철학이 부재한 상태에서 양적 수치에 집착한 결과 다양한 문제들이 발생하고 있는 것이다. 예를 들면, 학사학위 또는 석사학위를 소지한 외국인 교원이 국내대학에 임용되는 가장 많은 경우는 원어민 언어교수이다. 원어민 교수는 각 대학의 교양영어회화나 어학교육원의 각종 외국어 강좌를 담당하기 위해 채용된다. 교육부의 대학 국제화 평가 지표 중 외국인 교원의 비율은 매우 높는데 이를 확보할 수 있는 가장 손쉬운 방법은 영어원어민 교수의 수를 늘리고 대학의 영어강좌 수를 늘리는 것이며, 실제로 많은 대학들이 그렇게 해 왔다. 이러한 현상은 고등교육 국제화의 본래 목적인 우수한 외국 학생을 유치하거나 외국의 우수교원을 확보하는 것과는 다소 거리가 먼 것이다.

외국인 교원에 대한 기본적인 인식 확립을 위하여 다음과 같은 몇 가지 사항을 고

려할 필요가 있다. 먼저, 외국인 교원 임용 목적을 분명히 하여야 한다. 외국인 교원의 양적 숫자 확보를 위하여 강의 능력과 연구 능력이 부족한 외국인을 채용하는 것이 아니라 강의와 연구 능력이 우수한, 또는 최소한 기본 자격을 갖춘 외국인 교원을 확보하는 것이 필요하다. 따라서 대학이 원하는 방향에 따라 교육이나 강의를 위한 임용이나 연구 활동을 위한 임용으로 초점을 맞추어 외국인 교원을 채용하도록 한다. 물론, 여건이 마련된 대학의 경우는 교육과 연구가 모두 우수한 외국인 교원을 임용할 수 있도록 한다.

둘째로, 외국인 교원이 강의를 중점적으로 한다거나 연구를 중점적으로 한다고 하더라도 외국인 교원이 강의만 전담하거나 연구만 전담하는 소모품으로 인식하여서는 안 될 것이다. 일부 외국인 교수들의 경우 대학생활이나 학문생활에 동화되지 못하고 자신들의 역할에 대한 회의적 시각을 갖고 있는 것으로 나타나고 있다. 이러한 것은 결국 외국인 교원들의 강의와 연구 활동에 투영되어, 강의와 연구 활동에 대한 부정적 영향을 미치고 있다. 따라서 외국인 교원들에 대한 전문가적 인식과 존중이 필요하다.

나. 교육 활동 증진 방안

먼저 외국인 교수 임용에 있어서 가장 중요한 것이 무엇인지 확실하게 결정해야 한다. SSCI 등 국제 저명 학술지에 논문 게재하는 것이 가장 중요한지, 학생들에게 영어를 가르치는 것이 중요한지 등 분명한 목적과 기준을 가지고 그 목적에 맞는 교수를 채용해야 한다. 그 후에 설정된 목표를 달성하기 위한 최선의 방법을 마련해야 한다. 그렇지 않고 단지 외국인 교수라는 이유만으로 채용하거나 집중되지 않은 목표를 요구한다면 외국인 교수들 역시 자신의 가치를 인정받거나 실현시키기 어렵다고 판단하게 되고 따라서 교육 및 연구 역량을 증진시키기에 힘든 환경에 처하게 된다. 특히, 교육역량과 관련하여 각 대학은 전공영역을 가르칠 수 있는 우수한 외국인 교원을 우선적으로 확보해야 할 것이다. 이를 통해 국내 대학과 해외 대학의 활발한 교류가 일어나고 해외의 우수한 학생들이 국내 대학에 배치된 우수한 국내외 교수진으로부터 가르침을 받기위해 국내의 대학을 찾을 것이기 때문이다.

둘째, 외국인 교원들의 강의능력 증진을 위해 실질적인 국제어 강의의 활성화가 필요하다. 이를 위해 대학은 다양한 노력을 기울여야 한다. 한국 학생들이 영어에 대한 두려움과 학점에 대한 불안으로 영어강의를 기피하게 되면 외국인 교원들이 개설하는 국제어 강의는 폐강될 가능성이 크다. 그렇게 되면 외국인 교수들은 학생들을 대상으로 강의 자체를 할 수 없기 때문에 교수법 개선 자체를 도모할 수가 없게 된다. 따라서 국제어 강의 활성화를 위한 다양한 노력들이 요구된다. 국제어강의를 활발하게 하기 위해서는 무엇보다도 학생들의 영어실력과 자신감이 향상되도록 외국인 교원과 대학의 노력이 필요하다. 예를 들어, 학생들이 학교에서 자연스럽게 영어를 사용하고 외국인 친구들을 사귄 수 있도록 도와주는 것이다. 외국인 교수들은 한국 학생들의 경우 한국 학생들끼리 있으면서 영어로 말하는 것은 부자연스럽게 느끼면서도 그 무리에 한 명이라도 외국인친구가 있다면 모두 자연스럽게 영어를 활용하는 경향이 있다고 지적하고 있다. 따라서 대학차원에서 다양한 국적의 학생들이 참여할 수 있는 프로그램들을 적극적으로 개설하도록 할 필요가 있다. 이와 관련하여 실질적인 영어 능력 측정을 위한 방안 마련도 제안되고 있다. 즉 한국 학생들의 경우 좋은 점수를 받기 위해 토익이나 토플공부는 열심히 하고 있지만 실제로 영어에 얼마나 능통한지, 외국인과의 의사소통은 얼마나 할 수 있는지 등과 같은 정말 중요한 부분은 측정되기가 어렵기 때문에 외국인 친구들과 함께 하는 파티에 초대해도 학생들이 오지 않는다는 지적이 있다. 따라서 학생들에게 외국인과 소통하고 국제어 강의를 소화할 수 있는 영어실력을 갖추는 데 충분한 동기를 주기 위해서는 측정될 수 있는 제도적 장치가 필요하다는 것이다.

셋째로, 외국인 교원들에게 교수법에 대한 이해 프로그램이 제공될 필요가 있다. 효과적 강의 및 교육활동이 이루어지기 위해서는 외국인 교원에 대하여 대학차원의 교수-학습활동에 대한 프로그램을 제공할 필요가 있다. 개별 대학차원에서 프로그램의 제공이나 교육이 어렵다면 정부 재정지원을 통하여 한국대학교육협의회나 특정 대학에 위탁하여 시행하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

넷째, 외국인 교원의 수업 실효성 제고를 위해서는 외국인 교원들의 학생에 대한 이해 증진이 요구된다. 대학의 서열화 등으로 인해 수도권 대학과 지방대학, 대학 내의 학과 간에도 격차가 존재한다. 따라서 대학에 재학 중인 학생들이 어떠한 특성을

가지고 있는 지를 파악하여 수업 및 교육활동에 활용할 수 있을 때 그 효과성은 배가될 수 있을 것이다. 그러므로 신입외국인 교원에 대하여 대학 및 학생의 특성에 대한 정보가 제공될 수 있도록 하여야 하며, 선배 외국인교원을 멘토로 지정하여 교육 및 강의에 요구되는 다양한 이해를 증진시킬 수 있도록 할 필요가 있다.

다. 연구 활동 증진 방안

외국인 교원들의 연구 활동 증진을 위해 다음과 같은 방안을 마련해 볼 수 있다. 우선 무엇보다도 우수한 연구능력을 가진 외국인 교원을 확보하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 외국인들이 대학에 근무하거나 우리나라에 거주하게 될 마음이 생기도록 하여야 한다. 특히, 외국인 교원의 임용 목적을 명확히 하여 연구에 초점을 맞추도록 하고 이 때에는 외국인 교원의 자격도 박사학위 소지자 이상으로 함으로써 임용절차를 엄격하게 하는 것이 필요하다. 현재 많은 대학들이 외국어 강의 전담으로 외국인 교수를 임용함으로써 이들은 대부분 연구능력이 없는 학사 또는 석사 출신의 교원인 것으로 나타났다. 따라서 외국인 교원 임용에서부터 적절한 자격을 갖춘 외국인 교원 임용이 필요하다.

둘째, 외국인들의 학문적 고립감 해소를 위하여 외국인 교원과 함께 연구하는 문화가 활성화될 필요가 있다. 동료 교수들의 경우는 외국인 교원의 연구 분야나 역량에 따라 자연스럽게 공동연구의 기회가 있을 것이다. 문제는 대학원생의 경우인데 이를 위해 외국인 교원과의 공동연구를 적극적으로 지원해 줄 필요가 있다. 예를 들면, 외국인 교원과 함께 연구하는 대학원생의 경우 외국 연수의 우선기회 부여 등 다양한 인센티브를 제공함으로써 함께 연구할 수 있는 분위기가 이루어질 수 있도록 하여야 한다.

셋째, 외국인 교원들이 연구비 확보나 연구 활동 증진에 필요한 정보를 쉽게 얻을 수 있도록 다양한 제도가 마련되어야 한다. 대표적으로 연구재단에서 마련되고 있는 다양한 연구비 지원 프로그램의 경우 외국인 교원들이 참여할 가능성이 있는 연구에 대한 정보는 반드시 영문으로도 함께 제공하도록 하는 것이다. 또한, 각종 연구에 있어서 외국인 교원들과의 공동 연구를 권장하고, 필요한 경우 외국인 연구자들만을 대

상으로 한 연구비 지원 프로그램을 운영하는 것도 필요하다. 이러한 사항은 대학 내에서도 마찬가지이다. 즉 학내 연구비 프로그램에 있어서도 외국인 교원들이 쉽게 정보를 얻을 수 있도록 영어로라도 관련 정보를 제공하여야 할 것이다.

넷째, 연구 인센티브의 적절한 제공이다. 외국인 교원들의 연구역량 제고를 위하여 국내 대학에서 시행하고 있는 연구 인센티브 제도를 외국인 교원들에게 동일하게 적용하는 방안을 고려해야 한다. 물론 현재에도 동일하게 적용하고 있는 대학도 있으나 그렇지 않은 대학도 많이 있다. 그러므로 외국인 교원이 국제 전문 학술지에 논문을 게재하거나 특허를 등록하였을 때 국내 교원과 같이 동일한 기준을 적용함으로써 연구역량을 제고해 나갈 수 있을 것이며, 아울러 국내 대학교원과의 공동연구를 활성화 하는 방안을 마련하여 시행할 필요가 있다. 일부 외국인 교원은 연구와 관련한 연구지원비가 충분히 주어질 경우 직업에 대한 높은 만족도와 적극적인 연구 활동을 수행의지를 보이고 있었다.

라. 행정 사항 개선 방안

우선적으로 외국인 교원을 전담할 전담부서나 직원이 대학 내에 있어야 한다. 현재 많은 대학들의 경우 교무처 혹은 국제교류처에서 외국인 교원을 담당하고 있다. 그러나 외국인 교원에 대한 본부 차원의 질 관리가 체계적으로 이루어지지 않고 있으며, 외국인 교원의 임용, 특히 단기 임용의 경우는 각 학과나 단과대학에서 책임지고 관리, 운영하고 있는 것으로 나타나고 있다. 또한, 영어를 비롯하여 외국인 교원에 맞는 외국어를 구사할 수 있는 행정직원이 없는 관계로 외국인 교원에 대한 실질적인 관리가 이루어지지 않고 있는 실정이다. 따라서 외국인 교원에 대한 전반적 질 관리를 위해 전담직원을 배치하거나 주기적인 회합, 강의평가 결과 활용 등을 통하여 수업과 연구의 질 관리를 위한 노력이 기울여져야 할 것이다.

둘째, 외국인 교원들의 교수회의, 학과회의 등 학내활동 참여를 보장할 필요가 있다. 외국인 교원들은 언어적, 문화적 문제로 학내 활동에 참여하지 못하고 있는 것으로 나타나고 있다. 즉, 각종 문서들이 한국어로만 제공되고 있고 또 대부분의 회의가 한국어로만 진행되고 있어 외국인 교원들은 회의에 참여하지 못하고 이방인처럼 느

깊으므로 점점 더 관심도 떨어지게 되는 것으로 나타났다. 따라서 외국인 교원들을 가급적 주요 학내회의에 참석하여 의견 개진 등이 이루어질 수 있도록 참여를 장려하는 방안을 마련하여 시행한다면 외국인 교원의 대학에 대한 소속감을 증진시키는데 도움이 될 수 있을 것이다.

셋째, 신분과 근로계약서에 대한 고려가 필요하다. 지방대학 외국인 교원들의 경우에는 비전임인 경우에는 전임으로의 전환을 위하여 교육 및 연구 활동에 보다 더 많은 노력을 기울이는 경우가 많다. 그러나 전임전환 이후에는 교육 및 연구를 근로계약서에 제시된 사항만을 준수하고자 하며, 대학의 추가적인 사항의 요구에는 부정적으로 반응함으로써 대학과의 갈등을 노정하는 경우가 있다. 이러한 갈등은 한국의 대학 특성을 이해하지 못한 문화적 차이에서 오는 오해일수도 있으나 명확하지 못한 근로계약서에 기인하는 측면이 크다. 따라서 국제화를 위해 외국인 교원을 충원하는 데 급급하여 외국인 전임교원확보율을 각종 국제화지표로 활용할 것이 아니라 교육의 헌신도를 강화하는 고려요소로서 계약제 외국인 교원을 활용할 수 있도록 할 필요가 있다. 또한 앞서서도 제시하였듯이 복무, 보수, 수업, 의무사항 등이 포함된 표준 근로계약서를 만들어 대학에서 활용할 수 있도록 제공하여 외국인 교원의 질 관리 체제가 이루어질 수 있도록 할 필요가 있다.

마. 생활 측면 개선 방안

외국인 교원의 생활 측면에서의 개선방안으로 우선적으로 필요한 것이 거주여건에 대한 지원이다. 특히 정년을 보장 받았거나 정년 트랙에 있는 교수들의 경우 외국인 교원뿐만 아니라 가족들도 함께 거주하고 있는 경우가 많기 때문에 이에 대한 적극적 지원이 요구된다. 따라서 외국인 교원의 정주를 돕기 위한 대학차원의 노력이 병행되어야 한다. 이를 위하여 국제화센터 혹은 국제협력 관련 부서에서 정주를 위한 여러 가지 정보를 제공하고, 집구하기 등에 대한 편의를 제공해 주어야 한다. 아울러 예산이 허락하는 범위 내에서 주거지원비를 지원함으로써 우수한 외국인 교원을 유치하거나 재직 중인 외국인 교원의 동기를 유발할 수 있을 것이다.

둘째로, 외국인 교원이 한국 생활에 빨리 적응할 수 있고 문화적 차이에 대한 이해

를 증진시키기 위해 외국인 교원을 위한 한국어 강좌 및 한국의 문화에 대한 강좌를 개설하는 등의 교육기회를 제공할 필요가 있다. 많은 외국인들이 문화적 차이를 크게 느끼고 있는 만큼 이를 위한 대학의 노력이 필요하다. 이 때 외국인 교원 역시 교육 및 연구를 소홀히 할 수 없음을 감안한 프로그램 운영이 요구된다.

셋째로, 강의와 연구 활동에 대한 가이드라인뿐만 아니라 교육 외적인 활동에 대한 가이드라인을 만들어 제공할 필요가 있다. 간혹 외국인 교원들이 어학 능력 제고 등을 빌미로 학생들과의 교육 외 활동이나 문화적 차이에 대한 이해의 미흡으로 불미스러운 행동이 발생할 우려가 있다. 그러므로 교육 외 활동이나 수업 중에 부적절한 행동을 할 경우, 계약기간 내에도 계약을 해지할 수 있음을 고지하거나 불이익을 명확히 제시하여 불미스러운 상황이 발생하지 않도록 미리 예방할 필요가 있다. 이를 위하여 고용계약서에 이러한 내용을 포함시키고 또한 대부분의 대학에서 한글로 되어 있는 고용계약서를 영문으로 병행하여 작성하도록 함으로써 이를 충분히 인식하도록 하는 것이다. 이를 위하여 표준 한글 및 영문고용계약서의 샘플을 작성하여 각 대학이 활용할 수 있도록 제공할 필요가 있다.

V. 요약 및 제언

1. 연구 요약

본 연구의 목적은 국내 대학에 재직하고 있는 외국인 교원의 교육 및 연구 활동 실태를 제시하고 이를 바탕으로 교육활동과 연구 활동과 관련한 쟁점을 진단하고자 한 것이다. 이를 위해 4년제 대학을 대상으로 외국인 교원의 교육 및 연구 활동에 대한 실태조사를 하였고 전문가 회의를 통하여 외국인 교원의 교육과 연구 활동 증진 방안을 모색하고자 하였다.

먼저, 외국인 교원의 강의 활동과 연구 활동을 담당학점수와 논문 출판수를 중심으로 살펴보았다. 외국인 교원의 강의 활동은 다소 차이가 있지만 전임교원의 경우 학부전공과 학부교양을 각각 7.4 학점과 6.8학점씩 가르치고 있는 것으로 나타났으며, 국공립대학에 재직하는 교원 보다는 사립대학에 근무하는 외국인 교원의 강의담당 학점 수가 더 높았다. 특히, 교양과목의 경우는 사립대학에 재직하는 교원의 강의담당 학점수가 국립대학에 있는 교원보다 2배 이상 높은 것으로 나타났다. 이러한 강의담당 학점 수는 수도권과 비수도권 간에 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 비전임교원의 경우는 대체로 학부교양을 더 많이 강의하고 있었으며, 특히 비수도권 사립대학의 경우 강의담당 학점수가 크게 높았다. 이러한 차이는 학교 규모별로도 큰 차이가 없는 것으로 나타나고 있다.

한편, 외국인 전임교원을 대상으로 최근 3년간 연구 활동을 알아본 결과, 전반적으로 국공립대학에 재직하고 있는 외국인 교원이 사립대학에 근무하고 있는 교원들보다 더 활발하게 연구 활동을 하고 있는 것으로 나타났다. 또한 수도권대학에 있는 외국인 교수들이 비수도권대학에 있는 외국인 교수들보다 더 활발하게 연구 활동을 하고 있었다. 나아가 외국인 교원들은 국내 논문보다는 국제적인 학술지에 더 많은 논문을 게재하고 있었다. 외국인 교원의 개인당 평균 논문 수에 있어서도 이러한 경향

은 유지되고 있었다. 즉, 외국인 교원들은 주로 외국 저널에, 그리고 국제 A급 저널에 더 많은 논문을 게재하고 있었다. 외국인 교수들의 지위별로는 교수가 최고 많은 출판물을 하고 있으며 전반적으로 직급이 높을수록 더 많은 논문을 게재하고 있는 것으로 나타났다.

외국인 교원들의 교육 및 연구 활동과 관련한 문제점으로는 다음과 같다. 먼저 교육활동과 관련한 문제점으로는 강의 능력이 안 되거나 관련 분야의 전문가가 아닌 자격미달의 외국인 교원이 임용되고 있고, 외국인 교원에 대한 교수-학습 프로그램의 제공이 미흡함으로써 발생하는 외국인 교원의 강의의 질이 미흡하다는 것, 많은 대학들의 경우 외국인 교원을 단기로 임용함으로써 외국인 교원들의 강의에 대한 헌신도가 상대적으로 낮다는 점, 전공분야의 외국어 강의에 있어서 학생들의 기피 현상 등을 들 수 있다.

연구 활동에 있어서의 문제점으로는 학문적 연구를 같이할 동료교수가 주위에 부족하다는 것과 같이 연구할 대학원생들도 부족한 것으로부터 나타나는 학문적 고립감, 연구비를 지원받는 과정이나 절차상의 복잡성이 영어로 충분히 설명되어 있지 않는 등 외국인 교원이 연구에 집중할 만큼 인프라 지원이 안 되고 있다는 점, 자신의 신분에 대한 불안감이 연구에 대한 집중을 어렵게 하고 있는 점, 그리고 외국인 교원의 우수 연구 활동에 대한 적절한 인센티브 제공 시스템이 갖추어져 있지 않다는 것 등을 들 수 있다.

한편, 본 연구를 바탕으로 외국인 교원의 교육 및 연구 활동 증진을 위한 방안을 제시하면 다음과 같다. 먼저 교육활동 증진 방안으로는 첫째, 연구 목적이든 교육활동 목적이든 분명한 목적과 기준을 가지고 그 목적에 맞도록 외국인 교수를 채용하도록 하며, 둘째, 외국인 교원들의 강의능력 증진을 위해 실질적인 국제어 강의의 활성화가 필요하다. 셋째로는 외국인 교원들에게 교수법에 대한 이해 프로그램이 제공될 필요가 있다. 마지막으로 외국인 교원의 수업 실효성 제고를 위해서 외국인 교원들 학생을 충분히 이해할 수 있도록 대학에서 다양한 노력을 기울여야 한다.

외국인 교원들의 연구 활동 증진을 위해서는 무엇보다도 우수한 연구능력을 가진 외국인 교원을 확보하는 것이 필요하며, 둘째로 외국인들의 학문적 고립감 해소를

위하여 외국인 교원과 함께 연구하는 문화가 활성화될 필요가 있다. 셋째로는 외국인 교원들이 연구비 확보나 연구 활동 증진에 필요한 정보를 쉽게 얻을 수 있도록 다양한 제도가 마련되어야 한다. 마지막으로 연구 활동을 진작시킬 수 있는 적절한 연구 인센티브의 제공이다.

이 밖에 행정적 지원으로서 외국인 교원을 전담할 전담부서나 영어가 능통한 전담 직원이 대학 내에 있어야 하며, 외국인 교원들의 교수회의, 학과회의 등 학내활동 참여를 보장할 필요가 있다. 또한 외국인 교원의 생활 측면에서의 개선방안으로 우선적으로 필요한 것이 거주여건에 대한 지원이 필요하며, 외국인 교원이 한국 생활에 빨리 적응할 수 있고 문화적 차이에 대한 이해를 증진시키기 위해 외국인 교원을 위한 한국어 강좌 및 한국의 문화에 대한 강좌를 개설하는 등의 교육기회를 제공할 필요가 있다. 마지막으로 강의와 연구 활동에 대한 가이드라인뿐만 아니라 교육 외적인 활동에 대한 가이드라인을 만들어 제공할 필요가 있는 것으로 나타났다.

2. 정책 제언

본 연구를 바탕으로 외국인 교원과 관련한 정책 제언을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 외국인 교원의 교육/강의 및 연구 활동과 관련한 체계적인 분석이 요구된다. 본 연구는 이러한 면에서 기초적인 실태분석을 실시한 것에 불과하다. 특히 각 대학을 대상으로 조사를 하였지만 응답률이 50%를 조금 넘고 있어 우리나라 대학 전체를 대표한다고 보기 힘들다. 또한 그 분석 항목에 있어서도 가장 기본적인 강의담당 수나 논문출판 활동만을 분석하였다. 따라서 이에 대한 추가적이고 종합적인 실태조사가 필요하다.

둘째, 외국인 교원의 교육활동과 관련하여 사립대학에 있는 외국인 교원의 강의담당비율이 높은 것으로 나타나고 있다. 특히, 교양과목의 경우는 담당학점수가 사립대학이 크게 높는데 이에 따라 강의의 질 관리 문제가 제기될 수 있다. 현재 외국인 교원들에 대한 현장의 많은 우려들이 외국인 교원의 강의에 대한 것이니 만큼 이에 대한

심층적 분석과 그에 따른 개선 방안이 모색되어야 한다.

셋째, 외국인 교원의 연구 활동과 관련하여, 사립대학에 재직하는 외국인 교원에 대한 연구 활동 증진 방안이 모색되어야 한다. 국공립대학에 있는 외국인 교원을 포함해서도 전체 외국인 교원의 20% 정도만이 연구 활동을 지속적으로 하고 있는 것으로 나타나고 있는데 이러한 비율은 다소 낮다고 본다. 그나마 국공립대학의 경우는 외국인 교원의 연구 활동이 어느 정도로 이루어지고 있고, 논문게재도 일정정도 성과를 거두고 있으나, 사립대학에 재직하는 외국인 교원의 경우는 연구 활동이 저조하고 산출도 낮은 것으로 나타나고 있다. 물론 외국인 교원의 임용형태나 목적에 따라 이러한 논의는 재정립될 수 있으나, 국공립대학과의 큰 차이는 다시 한 번 생각해 볼 필요가 있다는 것을 의미한다.

3. 연구의 제한점

본 연구는 자료 분석에 있어서 몇 가지 제한점을 가지고 있다. 따라서 본 연구 결과의 해석 시 주의할 필요가 있다. 본 연구의 제한점은 다음과 같다.

먼저 국공립과 사립대학의 비교 분석에 있어서, 본 연구의 실태조사에 응답한 대학에 대한 이해가 필요하다. 즉, 국공립대학의 경우 응답률이 상대적으로 높았으나, 사립대학의 경우 서울에 소재한 대규모 대학들의 참여가 저조하였다. 이러한 대학들은 일반적으로 외국인 교원의 수도 많고 연구업적도 뛰어날 것으로 예상되는데 이러한 대학들이 본 연구에 분석되고 있지 않음으로써 사립대학에 있는 외국인 교원들의 연구업적이 상대적으로 다소 과소평가될 가능성이 있다. 특히, 앞서 밝혔듯이 본 연구에 사용된 수도권 대규모 국공립대학의 경우 1개의 우수한 대학의 경우이어서 해석 시 이에 대한 충분한 고려가 필요하다.

둘째, 본 연구는 외국인 교원의 교육 활동과 연구 활동을 파악하기 위하여 일차적으로 외국인 교원의 담당 강의 학점수와 국내외 학술지에 대한 논문게재 수, 그리고 국내외 학술대회 참가 횟수만을 대상으로 하고 있다. 그러나 외국인 교원의 강의 활동 및 연구 활동을 종합적으로 파악하기 위해서는 이 이외에도 추가적인 항목에 대한

분석이 필요하다. 그렇게 함으로써 외국인 교원에 관한 종합적인 강의 및 연구 활동에 대한 파악이 가능할 것이다.

참 고 문 헌

- 국무총리실·교육과학기술부(2012). 외국인 유학생 2020까지 20만명 유치. 보도자료.
- 김미란·박태준·채창균·김선웅·류재우(2010). 대학교수 노동시장 분석. 한국직업능력개발원.
- 김수경·이숙정(2012). 대학교수의 연구역량 평가 준거 및 핵심 지표 개발. 교육행정학연구, 30(2), 207-226.
- 박은경(2009). 대학교수의 조직문화에 대한 인식이 연구성과에 미치는 영향. 고등교육연구, 16(1), 109-131.
- 서울대학교(2013). Proposed Policies and Procedures for International Faculty.
- 임우섭·김용주(2007). 대학 교수의 핵심 강의역량 분석. 교육행정학연구, 25(4), 413-434.
- 한국교육개발원(2012). 2012 간추린 교육통계.
- 한국교육개발원(2013). 2013 간추린 교육통계.
- 한국대학교육협의회(2012a). 외국인 교원 관련 현황 및 문제점, 내부자료.
- 한국대학교육협의회(2012b). 대학국제화의 현황과 발전 방안, 대학국제화 포럼.
- 교육인적자원부 외(2006). 고등교육의 국제화 전략.
- 교육부·한국교육개발원(2013). 2013년 「교육기본통계」조사 결과 발표, 2013년 9월 5일.
- Chronicle of Higher Education (2013). In South Korea, Foreign Professors Can Have a Hard Time Fitting In. 2013. 1. 7.
- OECD(2012). Educational at a Glance. Paris: OECD.
- 대학알리미(정보공시자료) 홈페이지 <http://www.academyinfo.go.kr/>

ABSTRACT

A Study on Enhancing Teaching and Research Capacity of Foreign Faculty in Korea

Jang Wan Ko(Sungkyunkwan University)

Elisa Park(Soongsil University)

Seon-Joo Kim(Korean Council for University Education)

The purposes of this study were to investigate the actual conditions of the teaching and research activities of the foreign faculty in Korean universities and to provide policy implications on enhancing teaching and research capacity of them. To accomplish the purpose, we explored the teaching and research conditions of the foreign faculty, reviewed related literature and had a series of expert meetings.

The results of this study were as follows: Regarding the teaching activities of the foreign faculty, the number of credit hours taught by foreign faculty in private universities was higher than those of the foreign faculty in the public universities in undergraduate programs. There was not much difference between Seoul metropolitan areas and non-metropolitan areas. For research activities, the foreign faculty in public universities tend to involve more than those of the foreign faculty in private universities. In addition, the foreign faculty at the universities in Seoul metropolitan areas had more active research activities than those of the foreign faculty in universities in non-metropolitan areas.

The problems associated with teaching and research activities of foreign

faculty included the appointment of less qualified foreign faculty who are not experts in related fields, the short-term appointment of the foreign faculty, students' low English proficiency to take English-medium courses. The foreign faculty also complained that there were few or no colleagues and students to conduct research together, not enough administrative support including English-speaking staff, and insufficient reward system for research activities.

Based on the results of this study, several policy recommendations were suggested. First, the reason should be clarified clearly why universities hire the foreign faculty and utilize them based on those purposes. Second, professional development programs on teaching methods and understanding Korean culture should be provided to the foreign faculty. Third, basically the foreign faculty with excellent research skills should be hired and sufficient administrative support including English-speaking staff members and English-written research information documents should be provided.

부 록

1. 국내 고등교육 외국인 교원 선발 및 채용에 대한 일 제언
2. 외국인 교원 임용에 관한 대학 규정 예시
3. 외국인 교원 통계표

국내 고등교육 외국인 교원 선발 및 채용에 대한 일 제언

김용련 (한국외국어대학교 교수)

이미 많이 알려진 바와 같이 우수한 고등교육 체제를 유지하고 있는 미국이나 유럽의 여러 나라들은 대학의 교수 요원(Faculty) 구성에 있어서 다양성을 확보하기 위한 부단한 노력을 기울이고 있다. 이 때 다양성이라 하면 성비율, 인종 비율, 출신 지역 비율, 출신 학교 비율 등 많은 내용을 포함하고 있겠지만 그 중에서 빼 놓을 수 없는 것이 바로 우수한 외국인 교원의 비율을 일정정도 확보하는 것이다. 예를 들면 우리나라에도 익히 알려진 미국의 아이비(Ivy) 리그 대학들은 매년 교원의 구성 비율을 점검하여 그들이 정해 놓은 적정선(비율)을 유지하기 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 외국인 교원이 학교 발전에 긍정적인 기여를 할뿐만 아니라, 학생들에게 다양한 학습기회를 제공한다는 점을 그들은 잘 알고 있기 때문이다. 이에 본 글에서는 미국대학들이 교수임용을 위해 진행하는 인터뷰, 채용과정 및 절차, 연구활동 지원 등의 내용을 경험적 고찰을 통해 살펴보고, 이를 바탕으로 한국 고등교육 외국인 교원의 처우와 연구력 강화를 위한 시사점을 모색해 보고자 한다.

1. 미국대학 교수임용 인터뷰

미국대학들이 실시하는 교수임용을 위한 인터뷰는 각 대학마다 그들만의 독특한 과정과 내용으로 진행된다. 연구중심대학(research-oriented Univ.), 교육중심대학(teaching-oriented Univ.), 인문중심대학(liberal arts college), 커뮤니티 칼리

지(community college) 등 그들이 지향하는 교육목표가 다른 만큼 교수인력을 채용하는 기준과 과정도 달라진다. 하지만 다양한 기관들과 흔히 말하는 고등교육 잡 인터뷰(job interview)를 하다보면 일관된 공통점을 찾아 볼 수 있다. 그 중에서도 우리가 벤치마킹을 해볼 만한 대학 사례로 연구중심의 명문대학들이 바람직 할 것이라 여겨져 그들이 실시하고 있는 인터뷰와 채용과정을 대략적으로 요약해 보고자 한다.

가. 전화 인터뷰

고등교육 잡 인터뷰를 위한 첫 번째 과정은 전화 인터뷰이다. 서류심사를 통과 하한 7 - 8명 정도의 candidate을 대상으로 해당 대학의 학과나 전공에서 전화 인터뷰를 위한 일정을 문의해 온다. 이 때 교수요원이 아닌 학과 교직원이 일정을 문의해 오는 경우도 있지만, 소위 말하는 좋은 대학일수록 학과장이나 search committee 위원장이 직접 이메일이나 전화로 당사자에게 연락을 취한다. 이는 그야말로 해당 분야의 전문가를 초빙하기 위한 그들의 예절문화라고 할 수 있다. 인터뷰 전 과정에 걸쳐 이러한 면접자에 대한 존중을 유지하는 것이 그들만의 큰 장점이자 특색이라고 할 수 있다. 전화 인터뷰를 진행하기 위해 search committee는 물론이고 해당 학과 교수들이 배석하는 경우가 종종 있다. 인터뷰 내용은 해당분야 전문적 지식을 묻는 질문, 해당 대학에 대한 인상, 앞으로의 비전, 또는 일반적인 유머 등 다양한 내용을 묻고 답하게 된다. 인터뷰는 대략 20 - 30분 정도 소요되는 것이 일반적이지만, 1시간을 넘기는 경우도 종종 있다. 컨퍼런스 콜(conference call)이라 하여 스피커로 나오는 면접자의 말을 모두가 들이며 다자간 대화가 이루어진다.

▶ 시사점

한국 대학들의 교수채용 인터뷰에서 전화 인터뷰는 없다. 미국은 지리적으로 큰 나라고 이러한 물리적 환경의 차이 때문에 전화 인터뷰라는 제도를 운영하고 있다. 하지만 이를 통해 우수한 임용후보자를 선별하여 이후에 투여될 시간과

노력을 줄일 수 있다는 장점은 우리도 깊이 생각해 보아야 한다. 캠퍼스 인터뷰는 면접자에게도 어려운 과정이지만 학교 측에게도 많은 인력과 시간, 비용 등을 투입해야 하는 번거로운 일이다. 더구나 해외에 있는 외국인 교원을 초빙하기 위해서는 이러한 전화인터뷰의 도입을 적극적으로 고려해 보아야 한다. 물론 일부 대학은 이미 외국인 교원을 대상으로 전화인터뷰를 실시하고 있지만, 이의 확대 적용이 필요한 시점이다.

나. 캠퍼스 인터뷰

전화 인터뷰를 통해 2 - 3 명의 후보자가 다시 선별되는데, 이들은 소위 말하는 캠퍼스 인터뷰(campus interview)의 대상자가 된다. 캠퍼스 인터뷰 일정은 일반적으로 학교 측에서 책임지고 알아서 한다. 학과 교직원이 해당 면접자에게 연락을 하여 적당한 시일에 비행기 티켓, 교통, 호텔 등을 예약하고 이에 소요되는 모든 비용은 대학(해당 학과)이 책임을 진다. 이 때 인상적인 부분은 인터뷰의 상세한 일정(agenda)을 면접자에게 미리 알려준다는 점이다. 이를 통해 면접자는 어떻게 인터뷰 과정이 진행될지를 미리 예상하고 이를 준비할 수 있는 기회를 가질 수 있다.

캠퍼스 인터뷰를 위하여 그 지역 공항에 도착하면 일반적으로 그 학과 교수 중 한명이 공항에서 호텔까지 직접 안내(ride)를 해 준다. 이를 처음 경험하는 외국인 후보자(candidate)는 다소 황송해 하면서도 그들의 예우에 감탄을 하게 된다. 하지만 반복적으로 이를 경험을 하게 되면 이것도 인터뷰의 한 과정이라는 점을 알게 된다. 공항에서 호텔로 이동을 하는 동안 대화를 통해 사실상의 인터뷰가 시작되는 것이다.

이 후 벌어지는 모든 일정이 인터뷰의 연장선상에 있으며 해당 학과는 대부분의 교수들을 투입해 다양한 대화를 유도해 나간다. 호텔 도착 후 시간이 남으면(아니면 다음날 아침) 보통 캠퍼스 투어를 시켜준다. 이 때 교수 한 두 명이 갈

이 참여한다. 보통 2 - 3일의 일정으로 캠퍼스 인터뷰가 이루어지는데, 저녁에 호텔방에서 휴식하는 시간을 제외하고 면접자를 혼자 놔두는 경우가 없을 정도로 빡빡한 일정을 소화해야 한다. 모든 식사와 커피타임에도 개별적인 인터뷰가 계속 이루어지는 것이다.

공식적인 인터뷰의 세부 일정은 대학마다 다르겠지만 보통 두 번의 강연(대학원생 대상, 학과나 단과대학 교수 대상), search committee와 인터뷰, 학장과 인터뷰, 학과 주변인들과의 만남 등으로 구성이 된다. 이 때 한 가지 특이한 점은 학장(dean)과의 인터뷰에서 물론 학장이 많은 질문을 하기도 하지만, 해당 면접자에게 다양한 질문으로 할 수 있는 기회를 준다. 그 인터뷰의 목적이 면접자에게 학교에 대한 설명과 안내, 봉급의 상·하한선 공지, 승진 및 재임용에 대한 학교정책, 후생복지 등을 안내해 주는 것이기 때문이다. 이러한 과정을 통해 그 대학도 면접자를 심사하지만, 면접자도 그 대학을 판단할 수 있도록 정보와 기회를 제공하고 있다는 점은 우리가 눈여겨보아야 할 대목이다. 학과장(department chair)과의 만남 등에서도 면접자는 학교와 학과에 대한 많은 질문과 대화를 나눌 수 있다.

앞서 이야기 한 바와 같이 이러한 모든 과정에서 search committee와 학교 측 인사들은 시종 면접자를 존중해 준다. 해당 분야의 전문가를 모시고 유의미한 대화를 나눌 수 있는 좋은 기회라고 생각할 뿐만 아니라, 설사 그들이 그 학교로부터 잡 오퍼(job offer)를 받지 않는다 해도 그 대학의 평판이나 인지도에 지대한 영향을 미칠 수 있는 잠재적 평가자이라는 점을 익히 알고 있는 것이다. 물론 상대에 대한 기본적 예의를 지킨다는 그들의 고등교육 문화도 깊숙이 자리하고 있다.

▶ 시사점

한국 대학들의 캠퍼스 인터뷰는 대부분 하루 일정으로 이루어진다. 사실 1차 면

접은 search committee와 대화 그리고 시강 정도로 이루어져 한 두 시간 정도면 끝이 난다. 2차 면접은 많은 경우 형식적으로 이루어진다는 점을 감안해 보면, 오랜 기간 같이 생활하게 될 전문가를 뽑기 위한 과정으로는 너무도 미흡한 과정이라 할 수 있다. 2 - 3일에 걸쳐 실시되는 미국 고등교육 잡 인터뷰에 비하면 한국의 인터뷰는 그 과정의 충실함과 진지함이 떨어진다는 점을 지적하지 않을 수 없다.

다음은 인터뷰에 소요되는 비용에 대하여 고려해 볼 필요가 있다. 비행기 티켓, 육상의 대중교통, 호텔 및 체재비용 등을 전적으로 면접자에게 책임지우면서, 우수한 임용후보자들이 지원하기를 바라는 것은 합리적인 판단이라고 볼 수 없다. 미국의 여러 명문대학은 인터뷰 기간 동안 일체의 체재 비용은 물론이고 그 기간 동안 면접자가 투여한 시간과 업무 차질을 감안하여 소정의 보상을 해 주기도 한다. 따라서 우수한 임용후보자의 확보를 위하여 인터뷰 과정에서 발생하는 금전적 부분에 대한 지원을 확대해야 할 것이다.

또한 면접자를 전문가로서 존중하는 그들의 인터뷰 문화도 벤치마킹해야 할 필요가 있다. 아무리 면접자라 하더라도 그들은 해당 분야의 전문가들이다. 때로는 기존의 학과 교수들보다 우수한 논문과 발표를 통해 학계에서 훌륭한 역할을 하고 있는 경우도 있다. 그들을 존중해야 할 이유이다. 한국에서는 인터뷰 과정이 다소 권위적이거나 일방적으로 진행이 되는 경우가 종종 있다. 상호 대화라기 보다는 무엇을 아는지 모르는지를 묻는 질문, 개인 신상이나 가족에 대한 질문, 인맥에 대한 질문 등은 전문가인 면접자에게 때로는 모멸감을 줄 수 있다는 점을 알아야 할 것이다. 전문가 인터뷰는 해당 기관이 면접자를 심사하는 기회이기도 하지만, 면접자도 그 기관을 판단하는 기회이기도 한 것이다. 그렇기 때문에 상호 존중하는 문화와 양측에 대한 정보 제공의 기회가 주어지는 인터뷰 문화로 개선되어야 할 필요가 있다.

2. 잡 오퍼 및 계약 (job offer and deal)

캠퍼스 인터뷰 과정을 성공적으로 마치면 대학은 해당 candidate(임용후보자)에게 잡을 오퍼한다. 이는 합격여부의 통지가 아니라 말 그대로 job을 offer한다는 의미이다. 다시 말해서 대학이 긍정적으로 판단하여 합격을 결정지었다 하더라도 최종 결정은 해당 임용후보자가 내린다는 의미이다. 이를 위하여 학과장이나 search committee 위원장이 해당 임용후보자에게 전화로 알려주면서 축하의 메시지를 전한다. 이 때 학교 측이 예상하는 연봉이나 복지, 처우, 초기 정착 지원 등에 대해서 간략하게 설명을 해 준다.

잡 오퍼가 있는 후 바로 본격적인 협상(deal)이 이루어진다. 전화와 메일을 통해 학과장과 직접 연락을 한다. 임용후보자는 본인이 예상하는 연봉과 요구사항을 제시하고 이를 학교 측과 협상해 나간다. 연봉에 한해서는 대부분의 대학 교원들 연봉에 대한 정보가 특정 웹사이트에 공개되어 있기 때문에 본인의 상황을 감안하여 상한선을 책정하고 이를 학교 측에 제시하면, 학교 측도 합의점에 이르기 위한 노력을 하게 된다.

그 밖의 지원에 대한 협상의 내용은 주로 초기 정착을 위한 연구비, 연구자재 및 시설비, 이사 비용, 강의 시수 조절, 배우자의 근무가능성 문제(spouse deal) 등 다양한 대상을 논의할 수 있다. 임용후보자들은 학교를 옮겨 새로 정착해야 하는 만큼 다양한 편의가 제공되기를 원하며, 학교 측도 받아들일 수 있는 사항은 적극 수용하고자 한다. 예를 들어 이사 비용 같은 경우는 대부분의 학교가 전액 지원을 한다. 하지만 연구실 시설과 장비의 수준, 첫 학기 강의 시수, 배우자의 해당 대학 근무 가능성(spouse deal) 등은 협상을 통해 결정해야 할 사항들이다.

이러한 것들을 결정하기 위하여 학교 측은 임용후보자에게 보름 정도의 시간을 준다. 그 기간 안에 다양한 채널을 통해서 deal을 하고 결정을 해야 한다. 임용후보자들이 잡 오퍼가 왔다고 대부분 수용할 것이라고 생각하면 오산이다. 협상 과정에서 합의가 도출되지 않으며, 그 기회는 다음 임용후보자로 넘어가게 된다. 눈여겨보아야 할 점은 이 과정에서도 서로에 대한 배려와 존중이 유지된다는 것이다.

▶ 시사점

한국 대학들은 인터뷰 과정을 통해 선별된 1순위 임용후보자에게 합격을 통지한다. 물론 해당 임용후보자가 이를 거부할 수도 있겠지만 대부분 수용할 것이라는 기대를 갖는다. 미국에 비하면 이 과정이 다소 일방적이다. 우리도 대학의 결정을 통지해 주는 차원을 넘어서 임용후보자가 그들의 제의에 대해 우호적인 결정을 내릴 수 있도록 적절한 지원과 배려를 함께 제시해야 한다. 특히 외국인 교원을 초빙하기 위해서는 한국 대학문화에 대한 정착, 먼 거리의 이동, 가족의 정착 등을 위하여 적극적인 배려가 더욱 필요할 것이다. 우수한 외국인 교원 초빙을 위하여 경쟁력있는 연봉을 제시하는 것도 중요하지만, 장기적으로 보았을 때 이러한 지원에 좀 더 심혈을 기울인다면 우수 인력 확보와 대학의 이미지 제고 등 다양한 효과가 기대될 수 있다.

<부록 2> 외국인 교원 임용에 관한 대학 규정 예시

가. 수도권 사립 A 대학교

비정년 외국인교원 임용에 관한 시행규칙

제정 2009. 7. 7

제1조(목적) 이 규칙은 A 대학교(이하 “본 대학교”라 한다)에 외국인채용전형으로 임용되는 비정년 전임교원의 임용과 관련하여 「학교법인 A 학원 정관」 제49조에서 정한 계약임용 등에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(구분 및 적용) 본 대학교의 외국인 전임교원은 채용유형에 따라 일반채용전형으로 임용된 교원과 외국인채용전형으로 임용된 비정년 교원으로 구분하며, 외국인채용전형으로 임용된 비정년 교원(이하 “외국인 교원”이라 한다)의 인사에 관한 사항은 본 규칙을 적용한다.

제3조(자격) 외국인 교원의 자격은 사립학교 교원임용에 결격사유가 없는 자로 외국 국적 소지자로 한다.

제4조(직위) 외국인 교원의 직위는 교수(단, 계약임용에 한함), 부교수, 조교수 및 전임강사로 구분하며, 직위별 임용기준은 본 대학교 「교원인사규정」 및 관련 규정을 준용한다.

제5조(임용절차) 외국인 교원의 임용에 관한 절차 등은 본 대학교 「교원신규임

용규칙」을 준용한다.

제6조(임용기간) 외국인 교원의 임용기간은 3년 이내의 기간으로 계약임용 하며, 소정의 재임용 평가를 통해 재임용할 수 있다.

제7조(임용계약) 본 대학교와 외국인 교원은 다음 각호의 내용으로 개별적으로 임용계약을 체결한다.

1. 임용기간
2. 보수
3. 책임사항
4. 재임용
5. 재임용 되지 않는 경우의 당연퇴직에 관한 사항
6. 기타 임용조건

제8조(재임용 기준) ① 외국인 교원의 재임용시 필요한 평가대상은 교육, 연구 및 봉사영역의 업적을 기본으로 임용기준에 따라 총장이 따로 정한다.

② 외국인 교원의 소속 학부(전공) 및 대학(원)에서는 재임용 대상자에 대한 소정의 평가표를 작성하여 교원인사위원회에 제출하여야 한다.

③ 외국인 교원의 재임용은 제1항의 평가결과와 제2항의 평가표를 종합 참작하여 결정한다.

제9조(재임용 절차) ① 외국인 교원의 재임용은 소속 학부(전공) 및 대학(원)장의 추천으로 교원인사위원회의 심의를 거쳐 이사회의 동의로 총장이 임명한다.

② 외국인 교원의 재임용 심사 결과는 임용기간 만료일 2월전까지 당사자에게 통보함을 원칙으로 한다.

③ 외국인 교원은 본 대학교가 재임용하지 않을 경우 당연 퇴직한다.

제10조(계약해지) ① 외국인 교원이 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 있을 경

우에는 임용기간 중임에도 불구하고 임용계약을 해지할 수 있다.

1. 담당직무를 태만히 하거나 직무수행 능력이 부족하다고 인정된 경우
2. 신체·정신상의 장애로 직무수행이 불가능한 경우
3. 복무상 의무를 위반한 경우
4. 사립학교법 제57조의 규정에 해당된 경우 또는 형사사건으로 기소된 경우
5. 기타 임용계약상의 계약조건을 위반한 경우

제11조(복무) ① 외국인 교원은 본 대학교 학내 제 규정이 정하는 바에 따라 복무하며, 사전 승인 없이 타 기관에 출강하거나 겸직할 수 없다.

② 외국인 교원의 교수시간은 총장이 따로 정한다.

제12조(보수) 외국인 교원의 보수는 경력 및 교수시간 등 계약조건을 반영하여 총장이 따로 정한다.

제13조(시행지침) 이 규칙 시행에 관하여 필요한 세부사항은 총장이 따로 정한다.

부 칙

이 규칙은 2009년 7월 7일부터 시행한다.

나. 수도권 사립 K 대학교

외국인 전임교원 임용 및 처우에 관한 규정

제1조(목적) 이 규정은 K 대학교(이하 “본 대학교” 라 한다) 교원인사규정 제2조의 2에 의거한 비정년트랙 전임교원 중 외국인 전임교원(이하 “외국인 교원” 이라 한다)의 임용 및 처우에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.
<2012.11.01. 개정>

제2조(적용) 이 규정은 본 대학교에 비정년트랙 전임교원으로 임용되는 교원 중 외국인 교원에게 적용한다.

제3조(임용자격) 외국인 교원은 본 대학교 교원인사규정 제4조 제1항 별표 1의 교수자격기준에 해당되는 자를 임용함을 원칙으로 한다. <2012.11.01. 개정>

제4조(임용원칙) ① 외국인 교원의 임용은 교원인사규정 제2조의 2에 의거 “비정년트랙 외국인 전임교원” 으로 임용하되, 동 규정 제11조에 의거 계약 조건에 의한 계약교원으로 임용한다. <2012.11.01. 개정>
② 임용계약 조건은 임용직급, 임용계약기간, 강의시수, 임무, 처우 및 복무 등 기타 임용에 필요한 사항으로 한다.
③ 임용계약체결은 외국인 교원 임용계약서(별지서식 1)에 의하되, 임용계약서상의 세부적인 사항은 개별적으로 정한다.
④ 개별적으로 정한 계약 내용은 공개하지 않는 것을 원칙으로 한다.

제5조(임용직급) 외국인 교원의 임용직급은 교원인사규정 제2조 제1항에서 구분한 전임교원 직급으로 하며, 신규임용시 직급은 동 규정 제10조 제1항

별표 3의 교원경력환산기준에 의하여 산출한다. <2012.11.01. 개정>

제6조(임용절차) 외국인 교원의 임용은 교원인사규정 제8조에 따른다. <2012.11.01. 개정>

제7조(채용방법 및 절차) ① 외국인 교원의 채용방법은 본 대학교 교원인사규정 제7조 제1항에 따르며, 채용절차는 동 규정 제7조 제2항에 의한 신규교원 임용후보자 선정에 관한 내규에 의한다. <2012.11.01. 개정>

② 외국인 교원의 초청은 교무위원회의 심의를 거쳐 총장의 승인을 받아 임용계약 조건 내용을 명시한 초청장을 발송한다.

③ 본 대학교에 외국인 교원으로 임용되고자 하는 자는 적법한 입국절차를 거쳐 부임하여야 하며, 대한민국에 입국한 후의 외국인 거류등록, 체류연장 및 기타 필요한 절차는 외국인 교원 자신이 책임을 진다.

제8조(신규임용 시기) 외국인 교원의 신규임용 시기는 본 대학교 교원인사규정 제9조에 따른다. <2012.11.01. 개정>

제9조(임용기간 및 재임용) 외국인 교원의 임용기간은 비정년트랙 전임교원에 관한 규정 제7조에 의거 직급에 관계없이 1년의 기간으로 하며, 동 규정에 의거 1년 단위로 재임용한다. <2012.11.01. 개정>

제10조(재임용 절차 및 심사) ① 교원의 임용기간이 만료되는 때에는 이사장은 임용기간 만료일 4개월 전까지 임용기간이 만료된다는 사실과 재임용 심의를 신청할 수 있음을 당해 교원에게 서면통지 한다. <2012.11.01. 개정>

② 제1항에 의하여 재임용 심의를 신청할 수 있음을 통지 받은 교원이 재임용을 받고자 하는 경우에는 통지를 받은 날로부터 15일 이내에 재임용 심의를 이사장에게 신청하여야 한다.

③ 재임용 심의를 신청 받은 이사장은 교원인사위원회의 심의를 거쳐 당

해 교원의 재임용 여부를 결정하고 그 사실을 임용기간 만료일 2개월 전 까지 당해 교원에게 통지한다. 이 경우 당해 교원을 재임용하지 아니하기로 결정한 때에는 재임용하지 아니하겠다는 의사와 재임용 거부사유를 명시한다.

④ 교원인사위원회가 제3항의 규정에 의하여 재임용 심의를 함에 있어서는 다음 각호의 사항에 관한 평가 등 객관적인 사유로서 정관 제52조 제2항의 규정에서 정한 심의사항과 제15조 내지 제17조의 규정에 의거 정한 재임용 기준 및 소속 대학 및 기관의 재임용평가 등의 사유에 근거한다. 이 경우 심의 과정에서 15일 이상의 기간을 정하여 당해 교원에게 지정된 기일에 교원인사위원회에 출석하여 의견을 진술하거나 서면에 의한 의견 제출의 기회를 주어야 한다. <2012.11.01. 개정>

1. 학생교육에 관한 사항
2. 학문연구에 관한 사항
3. 학생지도에 관한 사항
4. 교육관계법령의 준수 및 기타 교원으로서의 근무태도 및 품위유지에 관한 사항

⑤ 전항의 교원인사위원회의 심의에서 재임용을 허용하는 기준은 다음 각호를 모두 충족하여야 하며, 한 항목이라도 미충족이 될 경우 교원인사위원회는 대상자의 의견진술을 추가로 진행한 후 대상자별 재임용평가표(비정년트랙 전임교원에 관한 규정 별지서식3 내지 5)에 따라 종합적으로 판단하여 재임용여부를 결정한다. <2012.11.01. 신설>

1. 교원업적평가(강의평가포함) 재임용 기준 충족
2. 소속 대학 및 기관의 재임용평가 근무평정 기준 충족(비정년트랙 전임 교원에 관한 규정 별지서식2)

⑥ 제3항의 규정에 의하여 재임용이 거부된 교원이 재임용 거부처분에 대하여 불복하고자 하는 경우에는 그 처분이 있음을 안 날부터 30일 이내에 교원지위향상을 위한 특별법 제7조의 규정에 의한 교원소청심사위원회에 심사를 청구할 수 있다.

- ⑦ 교원이 임용기간이 만료되어 재임용되지 아니하면 당연 퇴직된다.
- ⑧ 제1항 및 제2항의 업무는 이사장이 총장에게 위임할 수 있다. 이 경우 총장은 그 결과를 이사장에게 보고하여야 한다.

제11조(업적평가) 외국인 교원의 업적확인 및 평가는 본 대학교 교원업적평가규정 및 비정년트랙 전임교원에 관한 규정에 따른다. 다만, 재임용시 사회성 평가는 면제한다. <2012.11.01. 개정>

제12조(제출서류) 외국인 교원 임용후보자는 임용발령 전에 본 대학교 교원인사규정 제12조에서 정한 신규임용자의 제출서류 중 본 대학교가 요구하는 서류를 제출하여야 한다. <2012.11.01. 개정>

제13조(의무) 본 대학교에 임용된 외국인 교원은 다음 사항을 이행하여야 한다.

1. 책임강의 시간은 매주 9시간을 원칙으로 한다.
2. 학부(과)의 요청에 따라 학생활동을 지도하고 학생상담에 응하여야 한다.
3. 소속 학부(과)장 및 대학(원)장으로부터 근무실태에 대한 평가와 수업에 참가한 학생들로부터 강의평가를 받는다.
4. 본 대학교의 제 규정이 정하는 바에 따라 성실히 복무하여야 하며, 본 대학교의 교육목적 달성에 적극 협조하여 학교 발전에 기여하여야 한다.

제14조(보수) ① 외국인 교원의 보수는 임용직급·연구 및 교육경력·계약조건 및 기타 사항 등을 고려하여 임용계약 체결시 연봉으로 정한다.

② 보수의 지급방법은 제1항에서 정한 연봉을 12회로 균등분할하여 매월 본 대학교 보수 지급일에 지급한다. 다만 원천징수 의무가 있는 제세금, 사학연금 부담금, 건강보험료 등은 월급여에서 원천공제 징수한다.

③ 퇴직금은 사립학교연금법에 의하며, 별도로 퇴직금은 지급하지

아니한다.

④ 제13조 제1항에 의한 주당 책임강의 시간을 초과하여 강의를 담당하거나 계절학기의 강의를 담당할 때에는 해당시간에 대하여 전임교원에게 적용되는 초과강의료를 지급한다.

⑤ 제13조 제1항에 의한 주당 책임강의 시간이 부족한 경우에는 월급여에서 시간당 1/9에 해당하는 금액을 공제하고 지급한다.

제15조(복무) 외국인 교원의 복무에 관한 사항은 아래 각호와 같다.

1. 본 대학교 이외의 타 기관에 종사할 수 없음을 원칙으로 한다. 다만, 부득이한 경우에는 총장의 사전 승인을 받아야 한다.

2. 임용기간 중 일시 출국 또는 제3국으로 여행하고자 할 때에는 사전에 본 대학교 교원의 외국여행에 관한 규정에 의거 총장의 승인을 얻어야 한다.

3. 제1호 및 제2호 이외의 복무에 관한 사항은 본 대학교 복무규정 중 교원에게 해당하는 규정을 준용한다.

4. 제1호 및 제2호의 규정을 위반할 경우에는 고용계약 기간 중이라도 해임 조치할 수 있다.

제16조(복리후생) ① 외국인 교원(연구중점교원 제외)에게 최초 신규임용시 1회에 한하여 별표 1의 외국인교원 초빙 여비보조금으로 지급한다. 다만, 국내 체류자를 채용하는 경우와 최초 신규임용 계약기간 1년 만료 전에 귀국 또는 사퇴할 경우에는 이를 지급하지 아니한다. 그러나 제17조 제1항 제1호의 사유로 인한 사퇴의 경우에는 예외로 할 수 있다. <2013.11.12. 개정>

② 연구중점교원에게는 임용 당시 거주지에 관계 없이 매년 지급한다. <2013.11.12. 신설>

③ 외국인 교원이 공무로 국내여행을 할 때에는 본 대학교 여비규정을 준용한 출장비를 지급할 수 있다.

- ④ 외국인 교원에게 연구실과 주거공간을 제공할 수 있다. 다만, 이 경우 연구실과 주거 공간사용에 따른 전화·전기·상하수도 사용료 및 기타 공과금은 개인부담을 원칙으로 한다.
- ⑤ 외국인 교원에게 주거공간을 제공하지 아니할 경우에는 별표2의 임차보증금 또는 주거보조비중 하나를 지급한다. 다만, 임차보증금은 퇴직 시 반환하여야 한다. <2010.03.16 개정>
- ⑥ 전항의 임차보증금 반환 담보를 위하여 사전 보증금반환 청구권 양도 등의 조치를 취할 수 있다. <2010.03.16 개정>
- ⑦ 임차보증금을 지원받은 외국인 교원이 중도 퇴직할 경우 사직일 2개월 전에 교무처에 통보하여야 하며 중도퇴직으로 발생한 지원 보증금 손실 등 모든 비용은 본인이 부담하여야 한다. <2010.03.16 개정>

제17조(휴직) ① 외국인 교원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 휴직을 명할 수 있다.

1. 긴급을 요하는 신체상의 장애로 휴양을 요할 때
 2. 기타 형편에 의하여 휴직사유가 인정될 때
- ② 제1항에 의한 휴직기간은 1개월 이내를 원칙으로 한다. 다만, 동 기간 내에 복직이 불가능할 경우에는 소속 학부(과)장을 경유하여 휴직기간 종료 전에 휴직기간 연장을 허가 받아야 한다. 이 경우 그 사유가 인정될 경우 당해학기 이내에 한하여 휴직기간의 연장을 허가할 수 있다.
- ③ 휴직 교원은 휴직기간이 종료되면 즉시 복직하여야 한다.
- ④ 제1항 제1호에 의하여 휴직된 교원에 대하여는 제2항의 단서조항을 제외한 휴직기간에 한하여 보수의 반액을 지급하며, 제1항 제2호에 의하여 휴직된 교원에 대하여는 보수를 지급하지 아니한다.

제18조(직권면직) ① 외국인 교원이 다음 각호의 1에 해당될 때에는 총장은 교원인사위원회의 심의를 거쳐 이사장에게 직권 면직을 제청할 수 있으며, 이 경우 이사장은 직권에 의하여 면직시킬 수 있다.

1. 신체 또는 정신상의 장애로 직무를 감당할 수 없다고 인정될 때
 2. 직무수행능력이 부족하여 근무성적이 극히 불량할 때
 3. 본 규정 및 본 대학교의 제 규정 또는 관계법령을 위반하여 교원의 본분에 위배되는 행위를 하거나 학교의 질서를 혼란케 하는 행위가 있을 때
 4. 정당한 사유없이 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만이 한 때
 5. 직무의 내외를 불문하고 교원으로서의 품위 또는 본 대학교의 명예와 권위를 손상하는 행위를 한 때
 6. 본 대학교 교원인사규정상 결격사유에 해당 될 때 <2012.11.01. 개정>
 7. 인사기록의 부정기재 또는 허위의 증명이나 진술을 하였을 때
 8. 기타 교원으로서 부적당하다고 인정될 때
- ② 교원인사위원회는 심의시 필요하다고 인정될 경우 소속 학부(과)장 또는 소속 학부(과) 교원을 참석시켜 의견을 청취할 수 있다.

제19조(당연 퇴직) 외국인 전임교원이 다음 각 호의 1에 해당될 때에는 당연 퇴직된다.

1. 만 65세가 되는 날이 속하는 학기의 말일이 임용기간 만료일에 달한 때
2. 임용계약기간 만료되고 재계약이 체결되지 아니하여 임용기간 연장을 받지 못한 경우

제20조(보칙) 본 규정에 정하지 아니한 사항은 본 대학교 교원인사 관련 규정을 준용하며, 그 이외의 사항에 대하여는 교원인사위원회의 심의를 거쳐 총장이 정한다.

부 칙

이 규정은 2004년 11월 15일부터 시행한다.

부 칙

이 개정 규정은 2005년 3월 1일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 개정규정은 2010년 3월 16일부터 시행한다.

제2조(적용례) 개정규정의 제16조 ④항은 2010년 1학기 신규 임용되는 외국인 교원부터 적용한다.

부 칙

이 개정규정은 2012년 11월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 개정규정은 2013년 11월 12일부터 시행한다.

<별지 서식 1>

Employment Agreement for Foreign Faculty

The chairman of the K University Foundation and _____ hereby enter into this Employment Agreement to join the Foreign Faculty on a non-tenure track basis with the following terms and conditions under the “Regulations Regarding the Employment and Treatment of Foreign Faculty Members at K University.”

PROVISIONS

1. The chairman shall appoint _____ as a _____ on a non-tenure track basis in _____ of K University.

2. The term of employment agreed for the professor shall be from _____ to _____ (one year).

3. During the term of employment, the professor shall be treated the same as a full-time faculty member on a non-tenure track position at K University.

4. The compensation for the professor shall be set and the following salary paid:
 - a. The contract salary amount shall be ₩_____. in Korean won (KRW), and this salary amount maybe revised for each following contract.
 - b. The salary shall be paid ₩_____ (annual salary under article “a” equally

divided) to the professor each month for the duration of the contract. Relevant taxes, a contribution to the Private School Teacher's Pension, National Health Insurance premium and others will be deducted monthly.

- c. The retirement allowance for the professor shall follow the Private School Personnel Pension Law and a separate retirement allowance will not be paid.
- d. If the professor is unable to teach 9 hours per week, the salary will be cut 1/9 hours per every hour not worked. (Teaching hours shall be calculated based upon a separate university regulation, which can be found in the "Regulations on Mandatory Teaching Hours & Teaching Fees.")
- e. In the event that the professor is unable to arrive in Korea and work on the contract date, due to a personal situation and thereby causing a problem in lecturing, the applicable amount (monthly compensation multiplied by the delayed date (n/30)) will be deducted.

5. The professor is to teach 9 hours of 50-minute classes each week. In the case of teaching more than 9 hours per week, extra pay is to be given as ruled by the "Regulations on Mandatory Teaching Hours & Teaching Fees" .

6. The University will pay travelling expenses under Article 16 of the "Provisions on the Hiring and Treatment of Foreign Faculty Members" of K University.

7. The professor, as a faculty member of K University, shall duly perform basic educational tasks (teaching, research, office hours, etc.). In addition, the professor will complete tasks required by the chairman, positively cooperate with the educational policy of the chairman, and maintain dignity as an educator.

8. The professor must not teach or work for any other university or establishment without the permission of the university president and the immigration authorities of the Ministry of Justice of the Republic of Korea. Teaching elsewhere will be cause for immediate dismissal from the university and could create legal problems.

9. The professor will work for K University either on campus or off campus as circumstances may require in various special programs of teaching, research, and curriculum development as assigned by the chairman.

10. The professor shall submit a syllabus for each individual class during the designated term and obtain lecture assessments from the students after the semester is over.

11. The professor may not be re-contracted if the professor's lecture assessment from the students is within the lower 20% level for 2 semesters consecutively.

12. The professor shall submit a performance report and relevant performance materials during the term of the agreement in accordance with the "Faculty Work Assessment Regulations" and a work assessment shall be complied in accordance with the "Provisions on the Hiring and Treatment of Foreign Faculty Members" .

13. In the event that the professor undertakes the following acts, the chairman may terminate this agreement before the end of the contract, based on the deliberation of the Faculty Personnel Committee.

- a. In the event of not complying with the pertinent laws and regulations related to education and the pertinent regulations of K University
- b. In the event of damaging the honor of the school as a faculty member
- c. In the event of violating this agreement or neglecting the duties at the school

14. The above agreement shall be valid for the specific designated term determined, as shown above in paragraph “2”, and renewal of the agreement shall be entered in principle before the maturity of the agreement.

15. Review and Procedures for Renewal of the Agreement

- a. The review and procedures for the rehiring of the professor shall follow Article 10 of the “Provisions on the Hiring and Treatment of Foreign Faculty Members.”
- b. Extensive and consistent complaints from the students concerning the professor, including the official evaluation of the professor’s teaching performance by the students at the end of each semester, will be duly reviewed by K University to be an important factor in maintaining or terminating the contract at the end of each contract year.
- c. The term for the rehiring of the professor may be determined on a yearly basis.
- d. When the term of employment of the professor is expired and rehiring is not offered, the professor is considered automatically retired.

16. When the professor wishes to resign due to a personal situation, the agreement may be cancelled with the consent of the chairman, and in this case, the professor shall submit a letter of resignation to the chairman at least

two months before the intended date of resignation.

17. For any matter on the treatment of the provisions of this agreement, both parties shall not disclose them to a third party.

18. Both parties may modify the terms and conditions of this agreement with the consent of the other party as needed.

19. Any matter that is not specified under this agreement shall follow the “Provisions on the Hiring and Treatment of Foreign Faculty Members“ of K University, and any other matters that may apply to pertinent provisions of K University.

20. In witness whereof, both parties shall prepare two copies of this agreement, and sign and execute the agreement by keeping a copy each.

2 0 1 2 . . .

Chairman of K University Foundation

*This is a standard contract form; it will be modified in some cases.

다. 비수도권 사립 K 대학교

외국인전임교원에 관한규정

[교원지원팀, 2012.11.5 개정]

제 1 조(목적) 이 규정은 K대학교(이하 “본 대학교” 라 한다) 교원인사관리규정 제 2조 1항에 의한 외국인 전임교원의 임용, 업적평가 및 처우에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제 2 조(정의) 외국인 전임교원이라 함은 외국 국적의 원어민으로서 학생의 교육지도를 전담하기 위하여 임용하는 전임교원을 말한다.

제 3 조(업무) 외국인 전임교원은 교양 또는 전공과목을 외국어로 강의하며, 학생을 지도한다.

제 4 조(신규임용 자격기준) 외국인 전임교원은 다음 각호의 요건을 모두 갖춘 자이어야 한다.

1. 학사학위 이상의 학위소지자이어야 한다.
2. 학사학위 취득 후 교육경력 또는 연구경력이 4년 이상이어야 한다.

제 5 조(신규채용) 외국인 전임교원의 채용은 특별채용을 원칙으로 하되 필요한 경우 공개 채용할 수 있다.

제 6 조(임용) 외국인 전임교원은 교원인사위원회의 동의를 얻어 총장의 제청으로 K 학원 이사장이 임용한다.

제 7 조(임용기간) 외국인 전임교원의 임용기간은 2년 이내로 한다.

제 8 조(임용직급) 외국인 전임교원의 임용직급은 조교수를 원칙으로 하되, 교육연구 경력 및 학위정도에 따라 부교수로 할 수 있다.

제 9 조(임용계약) 외국인 전임교원은 다음 각호의 계약조건을 정하여 임용한다.

1. 근무기간에 관한 사항
2. 급여에 관한 사항
3. 교수시간, 소속학과 등 근무조건에 관한 사항
4. 강의평가, 학생 지도 등 업적 및 성과에 관한 사항
5. 근무기간 종료 후 다시 임용되는 재계약조건 및 절차에 관한 사항
- 6 그 밖에 임명권자가 필요하다고 인정하는 사항

제 10 조(교원의 소속) 외국인 전임교원의 소속은 학부(학과)를 원칙으로 하되, 필요한 경우에는 임용권자가 이를 달리 정할 수 있다.

제 11 조(구비서류) 신규임용이 예정된 자는 다음 각 호의 서류를 제출하여야 한다.

1. 이력서 2통
2. 인사기록카드 2통
3. 학력증명서(졸업, 학위, 수료, 이수증명서) 각 1통
4. 경력증명서(재직기관 마다) 각 1통
5. 신원조회증명서 1통
6. 건강증명서(종합병원 발행) 1통
7. 여권 사본 1통

제 12 조(처우) ①급여는 개별 계약에 의하여 연봉으로 정한다.

②급여는 연봉을 12회로 균등 분할하여 매월 지급한다.

③책임강의시수는 주 9시간으로 한다. 단, 대학 교양 영어회화를 전담하는 외국인 전임교원의 책임강의시수는 주 12시간으로 한다.

- ④책임강의시수를 초과하는 강의에 대하여 전임교원과 동일하게 초과강의료를 지급한다. 단, 대학 교양 영어회화를 전담하는 외국인 전임교원의 초과강의료는 개별 계약으로 정한다.
- ⑤사립학교연금과 건강보험에 가입한다.

제 13 조 (강의평가) ①외국인 전임교원은 담당 강의에 대하여 본 대학교에서 시행하는 강의평가를 받는다.

- ②강의평가 결과를 재계약임용 심사에 활용한다.
- ③강의평가 평균평점은 각 학기별 평점을 산술평균하여 산출한다.
- ④계절수업 강의는 강의평가 대상에서 제외한다.

제 14 조 (재계약 임용의 조건) ①임용기간이 만료되는 외국인 전임교원은 심사를 거쳐 동일 직급으로 재계약 임용될 수 있다. 재계약 임용 조건을 충족하지 못한 경우 임용기간 만료일에 당연 퇴직된다.

- ②재계약 임용할 교원에 대하여는 이 규정 제13조의 강의평가 결과를 활용한다.
- ③재계약 임용 조건은 계약기간동안의 강의평가 평균평점이 4.1 이상이어야 한다. 단, 계약기간이 만료되는 학기의 강의평가는 재계약 임용의 조건에서 제외한다.
- ④다만, 전항의 조건에도 불구하고 소속 학부(과)의 재계약 임용 추천에 의하여 총장이 승인하는 경우 재계약 임용할 수 있다.(신설 2012.11.5)

제 15 조 (재계약 절차) 재계약 절차에 관한 사항은 본 대학교 교원인사관리규정 제 23조를 준용한다.

제 16 조 (휴직) 외국인 전임교원은 임용기간 중 휴직할 수 없다. 다만, 질병 또는 천재지변 등 부득이한 사유에 한하여 휴직을 허가할 수 있으며, 휴직기간 중에는 보수를 지급하지 아니한다.

제 17 조(겸직금지) 외국인 전임교원은 타 기관의 전임 직을 겸임할 수 없다. 다만, 타 학교에 출강하고자 할 때나 법령에 의한 겸직 또는 타 기관의 전임 직이 아닌 직을 위촉 받고자할 때에는 사전에 소속 대학장을 경유하여 총장의 허가를 받아야 한다.

제 18 조(교원징계) 징계에 관한 사항은 K학원 정관에 따른다.

제 19 조(준용) 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 본 대학교 교원인사관리규정을 준용하되, 교원인사관리규정 제26조 내지 제32조, 제38조 내지 제39조는 적용하지 아니한다.

부 칙(2011.12.29 제정)

1. (시행일) 이 규정은 2011년 12월 29일부터 시행한다.
2. (경과조치) ① 2011년 12월 1일 현재 재직 중인 외국인 전임교원은 이 규정 시행 일 이후 첫 번째 도래하는 재계약에 한하여 이 규정 제14조 3항을 적용하지 아니한다.
② 이 규정 제4조제2호에도 불구하고 2012년 3월에 신규 임용된 자의 교육경력 또는 연구경력을 3년 이상으로 할 수 있다.
③ 이 규정 제8조에도 불구하고 2012년 3월에 신규 임용된 자의 직급을 ‘전임 강사’ 로 할 수 있다.

부 칙(2012.11.5 개정)

이 개정 규정은 공포한 날부터 시행한다.

<부록 3> 외국인 교원 통계

<표 1> 전임교원대비 외국인 전임교원 비율 20% 이상 대학

학교명	전임교원수	외국인 전임교원수	외국인 전임교원비율
우송대학교	270	176	65.19%
경주대학교	162	75	46.30%
서경대학교	196	73	37.24%
한세대학교	113	39	34.51%
부산외국어대학교	248	85	34.27%
한국외국어대학교	381	121	31.76%
홍익대학교(세종)	195	60	30.77%
한국외국어대학교(용인)	262	75	28.63%
루터대학교	21	6	28.57%
성결대학교	179	51	28.49%
선교청대학교	22	6	27.27%
홍익대학교	511	137	26.81%
동서대학교	327	83	25.38%
아세아연합신학대학교	32	8	25.00%
중부대학교	295	70	23.73%
수원대학교	322	75	23.29%
한동대학교	121	25	20.66%
그리스도대학교	45	9	20.00%
대구외국어대학교	15	3	20.00%

〈표 2〉 외국인 전임교원 수 상위 50개 대학, 2012

학교명	전임교원수	외국인전임교원수	외국인전임교원비율
우송대학교	270	176	65.19%
홍익대학교	511	137	26.81%
경희대학교	1418	133	9.38%
한국외국어대학교	381	121	31.76%
성균관대학교	1316	114	8.66%
연세대학교	1580	109	6.90%
인하대학교	849	100	11.78%
서울대학교	2164	92	4.25%
한양대학교	987	92	9.32%
계명대학교	800	92	11.50%
고려대학교	1372	91	6.63%
동국대학교	664	91	13.70%
부산외국어대학교	248	85	34.27%
동서대학교	327	83	25.38%
수원대학교	322	75	23.29%
한국외국어대학교(용인)	262	75	28.63%
경주대학교	162	75	46.30%
조선대학교	800	74	9.25%
서경대학교	196	73	37.24%
이화여자대학교	962	72	7.48%
동국대학교(경주)	382	72	18.85%
중부대학교	295	70	23.73%
영남대학교	810	67	8.27%
숭실대학교	488	65	13.32%
중앙대학교	798	64	8.02%
청주대학교	415	64	15.42%
홍익대학교(세종)	195	60	30.77%
가천대학교	746	57	7.64%
신라대학교	301	57	18.94%
순천향대학교	784	56	7.14%
숙명여자대학교	459	56	12.20%
건국대학교	619	55	8.89%
대구대학교	561	55	9.80%

학교명	전임교원수	외국인전임교원수	외국인전임교원비율
한양대학교(ERICA)	374	51	13.64%
전주대학교	367	51	13.90%
남서울대학교	312	51	16.35%
성결대학교	179	51	28.49%
세종대학교	394	49	12.44%
대구가톨릭대학교	546	48	8.79%
한국과학기술원	588	45	7.65%
배재대학교	285	45	15.79%
동아대학교	759	44	5.80%
호서대학교	422	42	9.95%
한서대학교	250	41	16.40%
경남대학교	444	40	9.01%
한림대학교	803	39	4.86%
경성대학교	437	39	8.92%
성신여자대학교	324	39	12.04%
한세대학교	113	39	34.51%
국민대학교	461	38	8.24%

〈표 3〉 국가별, 지위별 외국전임교원 수, 2012

순위	국가	전체	교수	부교수	조교수
0	총합계	5133	385	445	4303
1	미국	2228	229	228	1771
2	캐나다	768	23	32	713
3	중국	425	12	31	382
4	일본	307	23	26	258
5	영국	283	6	16	261
6	오스트레일리아	141	15	9	117
7	독일	118	18	16	84
8	인도	102	4	10	88
9	뉴질랜드	91	0	6	85
10	프랑스	75	11	14	50
11	러시아	69	9	9	51
12	남아프리카공화국	64	0	0	64
13	필리핀	64	1	3	60
14	아일랜드	48	0	0	48
15	대만	33	4	3	26
16	이탈리아	24	1	0	23
17	스페인	18	1	1	16
18	베트남	15	0	2	13
19	오스트리아	14	2	0	12
20	인도네시아	12	1	1	10
20	태국	12	0	2	10
22	방글라데시	11	0	1	10
23	네덜란드	10	1	6	3
23	멕시코	10	0	3	7
25	싱가포르	9	1	0	8
25	파키스탄	9	0	0	9
25	스웨덴	9	3	1	5
25	우즈베키스탄	9	3	1	5
29	스위스	8	3	1	4
29	헝가리	8	1	1	6
31	네팔	7	0	0	7
31	브라질	7	1	0	6

순위	국가	전체	교수	부교수	조교수
31	이집트	7	0	0	7
34	몽골	6	0	3	3
34	벨기에	6	1	0	5
34	덴마크	6	0	2	4
37	말레이시아	5	1	2	2
37	불가리아	5	1	1	3
37	우크라이나공화국	5	0	0	5
37	콜롬비아	5	0	1	4
37	터어키	5	0	0	5
42	세르비아-몬테네그로	4	0	2	2
42	에티오피아	4	0	0	4
42	이란	4	1	1	2
42	이스라엘	4	1	1	2
42	카자흐스탄	4	0	0	4
42	폴란드	4	1	1	2
48	가나	3	0	1	2
48	그리스	3	0	0	3
48	노르웨이	3	0	0	3
48	수단	3	0	1	2
52	루마니아	2	1	0	1
52	미얀마	2	0	1	1
52	벨라루스	2	1	1	0
52	세네갈	2	0	1	1
52	슬로바키아	2	0	0	2
52	아이티	2	0	0	2
52	체코	2	1	0	1
52	홍콩	2	0	0	2
60	나이지리아	1	0	0	1
60	레바논	1	0	1	0
60	모잠비크	1	0	0	1
60	스리랑카	1	0	0	1
60	슬로베니아	1	0	0	1
60	아르메니아	1	0	0	1
60	아르헨티나	1	0	0	1

순위	국가	전체	교수	부교수	조교수
60	아프가니스탄	1	0	0	1
60	안티구아버뮤다	1	0	0	1
60	알제리	1	0	0	1
60	예멘	1	0	1	0
60	요르단	1	0	1	0
60	이라크	1	1	0	0
60	짐바브웨	1	0	0	1
60	칠레	1	1	0	0
60	카메룬	1	0	0	1
60	콩고	1	0	0	1
60	키르기즈스탄	1	0	0	1
60	탄자니아	1	1	0	0
60	파라과이	1	0	0	1
60	팔레스타인	1	0	0	1
60	포르투갈	1	0	0	1
60	핀란드	1	0	0	1

RR 2013-05

외국인 교원의 연구 및 교육 역량 제고 방안

발행 2013년 9월
발행인 신 현 석
발행처 고등교육정책연구소
주 소 (136-701) 서울시 성북구 안암동 5가 1 고려대학교
사범대학본관 213호
전화 : (02) 3290-2985
팩스 : (02) 3290-5325
<http://hepri.korea.ac.kr>
인쇄처 경성문화사 (02) 786-2999

※ 보고서 내용의 무단 복제를 금함.

